

**RAPPORT DE MISSION PARTICIPATION A L'ATELIER OUEST-AFRICAIN SUR
CAPACITE DE GESTION DES CONNAISSANCES DES INSTITUTS ET RESEAUX
DE RECHERCHE AFRICAINS**

Ouagadougou du 11 au 13 Avril 2007

Du 11 au 13 avril 2007 s'est tenu à l'Hôtel Mercure Silmandé, un atelier ouest africain sur le thème « Capacités de gestion des connaissances des instituts et réseaux de recherche africains ». Cet atelier a été conjointement organisé par Global Development Network (GDN) et la Fondation Africaine pour le Renforcement des Capacités (ACBF) en collaboration avec l'Institut de la Banque Mondiale (WBI) et le Centre d'Analyse des Politiques Economiques et Sociales (CAPES). Une cinquantaine de participants (experts, chercheurs, directeurs, coordonnateurs etc.) venant de l'Afrique du Sud, du Bénin, de la Belgique, du Burkina Faso du Cameroun, du Congo Brazzaville, Côte d'Ivoire, Egypte, Ghana, Guinée Bissau, Ile Maurice, Libéria, Madagascar, Mali, Mozambique, Niger, Nigeria, Ouganda, de la République Démocratique du Congo, de Rwanda, du Sénégal, de la Sierra Leone, des USA et du Zimbabwe, ont pris part audit atelier (voir liste des participants en annexe).

L'atelier a démarré avec le mot introductif du Directeur exécutif du CAPES. Dr Dialla a souhaité la bienvenue à tous les participants au Burkina. Il a exprimé toute la satisfaction de l'institution qu'il dirige et du Burkina pour la tenue d'une telle rencontre qui le quatrième du genre en Afrique. Il a ensuite loué le partenariat qui a permis au CAPES, à la GDN, à l'ACBF et à l'Institut de la Banque Mondiale d'organiser cet atelier sur la gestion des connaissances en Afrique. Dr Dialla a terminé son propos en demandant l'indulgence et la compréhension des participants pour les éventuels désagréments qui pourraient être relevés au cours de l'atelier.

La parole fut donnée ensuite à Dr Kobena Hanson. Il a souhaité la bienvenue aux participants et souligné que cet atelier est le premier atelier bilingue organisé en Afrique sur la gestion des connaissances. Il a indiqué dans le contexte de la mondialisation, la gestion des connaissances est très capitale. Il faut savoir partager les connaissances dans la sous région et dans le continent. Il a présenté ses remerciements au CAPES pour la qualité de l'organisation pratique de l'atelier.

A la suite de Dr Hanson, Shahira Emara a pris la parole. Elle a dit toute sa satisfaction pour la tenue de cet atelier. Cet atelier selon elle vise à renforcer les capacités pour mieux partager les connaissances et apprendre des expériences des autres. Elle a souhaité un bon atelier à tous les participants.

Après ces interventions, le programme et les objectifs de l'atelier ont été présentés aux participants. Après la présentation du programme et des objectifs, on a procédé à une présentation des participants autour de chaque table. Ainsi chaque participant est invité à se présenter aux autres, à indiquer ses préférences et loisirs mais aussi à partager une expérience de sa communauté de pratique ou réseau dont il est membre avec les autres participants de la table. Les participants autour de chaque table ont identifié par eux une expérience jugée originale qui a été présentée à l'ensemble des participants. C'est après cette séance assez détendue que l'on a procédé à la présentation du premier thème portant sur «Qu'est ce que la gestion des connaissances et pourquoi est-elle importante pour le développement ? ».

Le thème a été développé par Erik Johnson de l'Institut de la Banque Mondiale. L'objectif est de comprendre les concepts généraux de partage des connaissances, la signification de ces concepts pour l'individu et son organisation et les leçons qui peuvent être assimilées. Les points suivants ont été développés.

1) Comment la gestion des connaissances a été introduite dans l'organisation

Il faut noter que depuis la fin des années 80 et le début des années 90, les organisations de grande taille subissent des pressions et se sont rendues compte qu'elles n'étaient plus capables de réagir de façon rapide à un environnement très fluctuant. Dans ces conditions, être une entreprise de grande taille n'était plus un atout d'être digne de confiance. Les approches traditionnelles sont très lentes, ce qui n'est pas une chose optimale dans le concept de la mondialisation où il faut réagir rapidement. La connaissance indique ce que les gens savent, c'est une interprétation ; elle s'appuie sur une donnée et l'information. Seulement, une infime partie de ce que nous savons est codifiable ou explicite ; la majeure partie de la connaissance est tacite ou non codifiable. La connaissance est une variable importante qui permet de rendre unique une organisation et la distinguer des autres. Autrement, la connaissance est une partie intégrante de la mission de toute organisation. Dans ce sens, il est nécessaire de savoir comment pouvoir manager, entretenir et développer la connaissance dans une organisation. La gestion des connaissances devient donc capitale.

2) L'évolution de la gestion des connaissances du secteur privé au secteur public

La gestion des connaissances est le processus par lequel les organisations créent de la valeur à partir de leur capital intellectuel et des systèmes basés sur la connaissance. C'est un processus

systematique d'identification et de transfert de l'information et des connaissances que les gens peuvent utiliser afin de créer, de faire face à la concurrence et améliorer leurs performances.

3) Pourquoi la gestion des connaissances est introduite dans le secteur public

Plusieurs facteurs justifient l'introduction de la gestion des connaissances dans le secteur public. La gestion des connaissances est un déterminant de la compétitivité des organisations et celles du secteur public. Il y a ainsi autant de compétition dans le secteur privé en qui concerne les services pointus que dans le secteur public. Par ailleurs les fonctionnaires dans le public prennent de l'âge et un renouvellement des effectifs s'impose. Les citoyens bien informés ont de plus grandes attentes de la part des gouvernements. Finalement, les objectifs politiques sont plus ambitieux avec des initiatives concernant plusieurs secteurs de la société en même temps. Le public doit mieux gérer sa connaissance pour éviter que les gens quittent le public pour le privé.

4) Les bénéfices de la gestion des connaissances

Plusieurs bénéfices sont attachés à la gestion des connaissances. Une gestion des connaissances permet d'améliorer les services rendus, de partager les bonnes pratiques et induit une plus grande productivité. Elle permet également de localiser l'expertise, de réutiliser les connaissances existantes et conduit à plus d'innovation. La gestion des connaissances évite la duplication et réduit les coûts. Dans le domaine de la santé, des organisations comme l'ONUSIDA, la Croix Rouge ont utilisé la gestion des connaissances pour sauver des vies.

La gestion des connaissances est assez importante dans le contexte actuel de la mondialisation. Il faut retenir que même si la technologie est importante, les motivations comptent, si les ressources sont importantes, ajouter de la valeur compte. Il est donc nécessaire d'élaborer des initiatives d'optimisation et de gestion de la connaissance afin de démultiplier nos savoirs clés.

Après cette présentation, une série de questions réponses a permis de mieux éclairer les participants sur le concept de la gestion des connaissances.

Les participants ont été répartis en groupe pour des discussions. La répartition a tenu compte de la diversité linguistique. Les points suivants ont été discutés. Un rapporteur par groupe devra faire la synthèse.

- 1) Quels sont les besoins opérationnels auxquels la gestion des connaissances peut répondre au sein de votre organisation ?
- 2) Quels sont les défis majeurs auxquels une initiative de gestion des connaissances devra faire au sein de votre organisation ?

A l'issue des discussions de groupes, les points suivants ont été retenus.

Besoins	Défis
Identifier les opportunités pour les économies	Identifier les sources de connaissances
Augmenter la productivité	Manque de motivation et d'institutionnalisation
Bienfait pour les acteurs	Résistance au changement
Renforcer la capacité de renforcement des connaissances	Capacité interne limitée
Renforcement de la capacité institutionnelle	Bonne gouvernance
Influer le mandat	Difficulté de changement
Réorienter les activités	Valeur de la gestion des connaissances ignorée
Apport de connaissances pertinentes	Problèmes de ressources
Tenir compte des connaissances locales	Valoriser les connaissances locales
Amélioration des capacités d'analyse des données	Rationaliser les savoirs existants
Capitalisation des connaissances	Partager de la gestion des connaissances
Développement de l'échange	Lien entre gestion des connaissances et défi de la mondialisation
Susciter la prise de conscience sur la circulation et à la fluidité de l'information	Accès à la technologie de base (aspect macro)
Intéresser les décideurs	Renforcement des capacités humaines
Améliorer le traitement de la connaissance	Cadre de gestion traditionnel de l'information
Qualité de l'information	Viabilité des réseaux
Participation des acteurs au produit de la recherche	Efficacité de l'organisation
	Accès à l'information

Après la pause déjeuner, Erik Johnson de la Banque Mondiale a délivré une présentation aux participants où il explique quelques types de gestion des connaissances utilisés par la Banque

Mondiale et illustrés par le modèle dénommé Nonaka SECI Model. Ce modèle tente d'élucider la notion de gestion des connaissances à travers quatre concepts.

1) La socialisation ou tacite à tacite : c'est le partage de l'information et de la communication des connaissances tacites entre les peuples. Ce concept est plus effectif si les peuples ont la même culture et peuvent travailler ensemble.

2) L'externalisation ou tacite à explicite : C'est la conversion des connaissances tacites en connaissances explicites à travers la conceptualisation, l'écriture, la narration, les rapports etc.

3) La combinaison ou explicite à explicite : c'est le partage des connaissances explicites et cela peut se faire par exemple lors des réunions et rencontres par l'intermédiaires de documents, E-mails ou à travers l'éducation la formation.

4) L'internalisation ou explicite à tacite : ce concept sous entend l'acquisition ou auto-instruction par autrui de connaissances par la revue documentaire avec pour but de renforcer ses propres connaissances tacites. Une autre façon de comprendre ce concept est le fait d'acquérir des connaissances tacites provenant d'autres individus.

Les participants ont ensuite suivi avec intérêt une série de présentations.

La première présentation de cette série s'intitule Putting People First- Networks and CoPs a été donnée par Kobena Hanson en lieu et place de Cate Najjuma de l'Ambassade de l'Irlande à Kampala. Cette présentation a eu pour but d'amener les participants à comprendre comment mettre à profit la majorité des connaissances générées par les organisations à travers un réseau. Il a ainsi introduit en définissant les concepts Communauté De Pratique (CDP), réseau. Les avantages du réseautage, la structuration des membres d'une CDP et leurs activités sont autant de points qui ont été abordés dans cette présentation.

Après cette présentation intervenus respectivement Kortu H Timothy (Libéria), Volunteers to Support International Efforts in Developing Africa, Jeans François Dominique Louise (Ile Maurice) de National Productivity and Competitiveness Council, Mojisola Mobolaji fajemirokun de Development Initiative Network et enfin Titilope Ngozi Akosa de Association of African Women for Research and Development (AAWORD). Ils ont tous partagé leur

expérience en gestion des connaissances au sein de leur organisation tout en explicitant le concept des connaissances tacites à tacites.

A la fin des présentations, la parole a été donnée aux participants pour leurs questions. Des débats enrichis ont permis aux participants d'avoir une meilleure idée du travail en réseaux. On retiendra des débats que l'un des aspects essentiels de la gestion des connaissances est le processus par lequel les individus communiquent directement leurs expériences aux autres. Plusieurs approches pédagogiques sont offertes par la littérature sur l'éducation et l'apprentissage. Mais cette session s'intéresse aux moyens populaires permettant l'échange de connaissances entre personnes. La mémoire doit être préservée dans l'organisation, d'où la nécessité de partage des connaissances.

A l'issue de la pause café de la soirée intervenue vers 15h 45mn, les participants ont repris les travaux par une activité dénommée storytelling exercise ou exercice de narration. Des explications ont été apportées par Erik Johnson de la Banque Mondiale sur la question de narration. En effet il est ressorti que la narration se présentait comme un concept pratique qui aide à la compréhension et à la capitalisation de l'information. La narration utilise des écrits appuyés par des images pour la bonne compréhension de l'histoire.

Après la phase d'explication du concept de la narration, un exercice a été soumis aux participants. En effet il est question de se mettre deux à deux, une personne joue le rôle de narrateur et l'autre l'auditeur. Le narrateur devrait penser à une histoire qui lui vient à l'esprit et il tente de décrire le scénario qui sera écrit par l'auditeur en suivant les points clés que sont : la réaction souhaitée, le décor de l'histoire, les motivations des personnages, le déclic de l'action, les nœuds de l'intrigue, le tournant, le point culminant, la chute de l'action, le dénouement, le message/leçon et les images clés. La première journée s'est achevée sur cet exercice de narration.

La deuxième journée a démarré avec la restitution de l'exercice de narration fait la veille par les participants. A l'issue de cette restitution, les participants ont été sollicités pour des commentaires et des apports. Cet exercice a permis aux participants d'apprendre les uns des autres. En guise de compréhension et d'assimilation de l'exercice, deux histoires ont été partagées avec l'ensemble des participants. La première est celle de Cyrille Koné (Burkina Faso) qui portait sur l'acceptation de l'idée de suppression des soutenance de mémoires en

faculté de Droit de l'université de Ouagadougou. La leçon que l'on retient de cette histoire est que la vieille tradition hante les difficultés que connaissent nos universités d'aujourd'hui.

La deuxième histoire est celle de Blaise Bicandou (Congo Brazzaville) et porte sur un projet de mesure de l'incidence du SIDA dans à Brazzaville. La leçon tirée de cette histoire est que la non prise en compte de facteurs socioculturels est souvent à l'origine de l'échec de nos projets. L'exercice de narration a permis de comprendre un concept de la connaissance qui est l'externalisation qui n'est rien d'autre qu'une transposition des connaissances tacites en connaissances explicites.

La première présentation de la deuxième journée a été celle de Kobena Hanson de la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF). Cette présentation s'intitule Tacite à Explicite ou tout simplement l'externalisation. Lors de cette présentation, l'auteur est revenu sur l'importance, les raisons et les caractéristiques de la gestion des connaissances. Il est ressorti que la connaissance est une ressource qui doit être créée puis gérée et que la gestion de la connaissance va au delà du concept de la connaissance. En effet la connaissance peut être explicite mais pour une grande partie, elle est tacite tandis que la gestion des connaissances en dépit de ses multiples définitions est la création, l'accumulation, le partage de la connaissance de manière efficace et efficiente.

La connaissance peut être explicite, implicite ou tacite. La compréhension de la notion de la gestion des connaissance nécessite avant d'abord celle des concepts que sont : tacite à tacite (socialisation), tacite à explicite (externalisation), explicite à explicite (combinaison ou fusion d'expériences, de connaissances) et explicite à tacite (internalisation).

Le concept tacite à explicite ou l'externalisation est la conversion de la connaissance par le biais d'un processus pour donner naissance à une connaissance explicite. Le processus d'externalisation permet d'avoir des informations et de les communiquer ou de les partager.

L'externalisation utilise des approches pour partager avec autrui le savoir-faire. Ces approches sont entre autres, la discussion électronique, forum en ligne, interviews, la narration etc.

Des exemples d'externalisation ont été cités et on peut retenir l'exemple de Xerox Eureka Project, CARE et VI, ave OXFAM et CRS etc. L'externalisation présente des avantages allant dans le sens de l'efficience, effectivité, la créativité et l'obtention de pouvoir.

En conclusion l'externalisation est un bon outil de gestion des connaissances qui permet d'élucider la connaissance tacite et la convertir en connaissance explicite, renforcer le capital intellectuel par le recyclage et l'utilisation des connaissances et expériences et enfin la connaissance peut être partagée et transférée.

La deuxième présentation a été faite par Mouftaou Laleye du Bénin sur l'expérience de la Cellule d'Analyse des Politiques de Développement de l'Assemblée Nationale (CAPAN). Cette présentation a permis à l'auteur de partager l'expérience de la gestion des connaissances de la cellule. C'est une tentative d'établissement d'un lien stable et efficace entre la connaissance et la décision politique et qui permet d'éclairer les choix qui sont fait par les politiques. Malgré les problèmes et les défis rencontrés, c'est une expérience très heureuse pour le Bénin en ce sens que le parlement en a profité pour améliorer sa performance et ses fonctions constitutionnelles, ce qui a contribué à améliorer son image de marque.

La troisième présentation a été donnée par Shahira Emara en lieu et place de Sherine Ghoneim sur le thème de la « Conversion explicite-explicite ». Cette communication a permis de partager l'expérience de GDN dans la maximisation de la recherche-développement et le partage des connaissances. Les objectifs majeurs de cette approche sont le partage des connaissances, la promotion effective de la recherche par la communication et la construction d'une capacité de management des connaissances.

La quatrième communication a été présentée par Gbenga Sesan sur le thème « Connaissance pour le développement ». Cette communication a montré comment on peut utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour renforcer la connaissance et la partager aux autres. L'auteur a montré comment les technologies de la communication peuvent influencer sur l'emploi des jeunes.

La cinquième communication a été donnée par Shakrah Sadou sur le thème « Initiatives africaines pour les affaires : transformer la connaissance en opportunités ». L'objectif de cette présentation est de montrer qu'il est bien capable de transformer les connaissances accumulées en opportunités d'affaires. L'auteur est parti du cas du Niger avec l'expérience de l'ICRISAT. Le phénomène de diversification permet de disposer de produits qu'on croyait impossible au sahel. On a noté une variété de légumes et des fruits. Cela montre que si les connaissances son bien utilisées et partagées, on peut aboutir à des résultats intéressants pour

le marché. Il y a l'exemple des techniques de cultures. En partant d'une technique traditionnelle comme les demi lunes, on a aboutit à des résultats impressionnants en ce qui concerne les rendements et la qualité. Il faut avoir en idée que ce que nous produisons, nous devons avoir des initiatives pour les transformer en opportunités d'affaires. Cependant, il faut noter que des contraintes financières limitent souvent la vulgarisation des résultats de recherche et réduit la capitalisation et le partage des connaissances.

La parole a été donnée aux participants pour des questions d'éclaircissement et des commentaires. Des éléments intéressants sur la gestion des connaissances ont été développés et échangés.

La dernière activité de la journée est dénommée Open Space ou Forum Ouvert ou Place du Marché. Une présentation faite par Lucie Lamoureux pour une bonne compréhension de la technique. En effet le forum ouvert est une technique dans laquelle on invite un acteur à discuter sur un sujet donné. La réussite de cette technique nécessite toute une organisation de travail.

Pour implémenter cette technique « Place du Marché » tous les participants ont été invités à soumettre des sujets qui ont été regroupés ensuite par thème. Au total 12 thèmes ou sujets ont été constitués et seront discutés en deux sessions à raison de 6 sujets par sessions. Chaque participant choisit le sujet pour lequel il voudrait discuter. Six groupes sont donc constitués pour donner des réponses pertinentes aux six sujets et par session de « place du marché »

Les sujets de la première session de « place du marché » ont été affichés en poster et résumés dans le tableau suivants.

Sujets, première session « place du marché »					
Sujet1	Sujet2	Sujet3	Sujet4	Sujet5	Sujet6
Comment faire profiter la gestion des connaissances aux populations	Comment la Gestion des connaissances put elle aider à promouvoir l'innovation et	Comment les NTIC peuvent faciliter le transfert de connaissance	Comment renforcer la collaboration entre chercheurs et décideurs/	Comment la gestion des connaissances peut être utilisée comme un instrument	Avec les procédures es bailleurs, comment peut on privilégier

<p>locales/ Comment recueillir les connaissances locales utiles pour une politique sociale/ Comment rendre les connaissances collectées dans les processus de gestion des connaissances appropriées</p>	<p>l'entrepreneuriat/ Comment encourager le partage des informations sur le marché du travail/ Comment utiliser la gestion des connaissance pour éradiquer le chômage</p>	<p>au sein des réseaux/ Comment tirer meilleur profit des expériences d'une séance de wiki</p>	<p>Comment susciter l'appui des décideurs au partage des connaissances en Afrique de l'Ouest/ comment obtenir un engagement politique pour assurer le leadership du système de partage es connaissances.</p>	<p>efficace de mesure du changement social/ Comment transférer l'histoire dans l'information ou la connaissance pour l'utilisation par autrui/ Comment la gestion es connaissance peut être utiliser comme un outil effectif pour évaluer le changement social</p>	<p>les réseaux de recherche africains dans nos activités de renforcement des capacités</p>
---	---	--	--	--	--

Solutions aux sujets, première session « place du marché »

Solution1	Solution2	Solution3	Solution4	Solution5	Solution6
<p>Research institutions to document tacit knowledge of local people</p> <p>Carry out needs assessment to determine the existing situation</p> <p>Examine existing policies</p> <p>Draw from best practices</p> <p>Identify and examine critical sector in addressing poverty and developmental issues</p> <p>Collaborate with other research institution for specialisation and</p>	<p>Adapter la formation aux besoins du marché</p> <p>Que le secteur privé participe à la définition des curricula</p> <p>Partenariat entre les institutions de recherche et les chambres de commerce et de métiers</p> <p>Utiliser les NTIC pour promouvoir les nouveaux produits et services</p> <p>Mise en place du système de mentorship avec les retraités expérimentés</p>	<p>Portails et plateformes</p> <p>Training programme</p> <p>Internet accès</p> <p>Radio TV, Channels</p> <p>Encourager l'entrepreneuriat des jeunes</p> <p>Service de subvention gouvernemental</p> <p>E-learning</p> <p>Mobile phone, SMS, chatroom</p> <p>Single, songs melodies</p>	<p>a)Recherche Fondamentale/développement</p> <p>Travaux de recherche basées sur des problèmes sociaux avérés</p> <p>Travaux de recherche se terminant par des recommandations économiques</p> <p>Offre des chercheurs doit répondre aux questions des décideurs à travers un cadre de concertation formalisé</p> <p>b) Réceptivité des décideurs</p> <p>Formation des décideurs à mieux comprendre les enjeux pour bien formuler leurs besoins</p>	<p>Utilisation de concept pratique</p> <p>Création de format adaptés au contexte et capable de transformer la connaissance tacite en une connaissance explicite</p> <p>Revoir l'effectivité et l'efficacité des processus et résultats</p> <p>Explorer l'utilisation créative de différents types de media</p> <p>Explorer les besoins des groupes vulnérables (forget groups)</p>	<p>Accorder une plus grande importance aux critères techniques dans la pondération</p> <p>Assouplissement de des procédures de mise en œuvre des projets et programmes</p> <p>Privilégier les centres de recherche africains dans la constitution de short-list</p> <p>Développer des programmes de renforcements des capacités orientés vers la capitalisation des expériences dans des domaines techniques spécifiques et</p>

<p>consideration of issues Advocacy</p>			<p>Former à présenter leurs résultats dans un langage accessible aux décideurs. c) Dialogue politique formalisé Cadre de concertation permanent Agenda de recherche Mécanisme de dissémination des résultats Cadre formel favorable à des appuis ponctuels des chercheurs aux décideurs.</p>	<p>b) outil effectif : Prioriser la gestion des connaissances dans votre institution Développer des systèmes et structures clairs pour la gestion des connaissances au sein de l'organisation Développer des indicateurs clairs pour l'évaluation du processus et la post intervention Explorer des méthodes innovatrices d'utilisation de media pour un contexte relevant et adapté</p>	<p>pertinents Informer davantage les centres de recherche en cas d'appel d'offre pour achats de biens et services Introduire des critères techniques spécifiques dans les DAO/TDR</p>
---	--	--	--	--	---

--	--	--	--	--	--

La deuxième session « Place du Marché » a suivi immédiatement. Les sujets sont consignés dans le tableau qui suit mais les résultats n'ont pas été présentés en poster.

Sujets, deuxième session « Place du Marché »					
Sujet1	Sujet2	Sujet3	Sujet4	Sujet5	Sujet6
Quelles les critères à prendre en considération dans l'élaboration d'une perspective de gestion des connaissances/ Critères de choix des membres pour un bon réseau de partage des connaissances	Comment utiliser la circulation de l'information à l'UPB Comment inciter les enseignants-chercheurs à partager l'information et les connaissances au sein de l'UPB	Quelles stratégies de gestion des connaissances pourraient être mises au point pour aider les décideurs à améliorer et à renforcer la gouvernance et la responsabilité	Comment la gestion des connaissances peut contribuer à la prévention des conflits/ Gestion des connaissances et gestion démocratique de l'eau	Comment vulgariser les résultats des recherches opérationnelles au niveau des bénéficiaires/Comment La gestion des connaissances peut elle être mise à la disposition des femmes analphabètes dans le monde rural et semi urbain	Comment la gestion des connaissances peut elle lutter contre la pauvreté ? quels sont les paramètres à tenir en compte/ Gestion des connaissances et lutte contre la pauvreté : en quoi la gestion des connaissances contribue t-elle à la réduction de la pauvreté

La troisième journée de l'atelier a débuté par une introduction de Dialla Emile Directeur Exécutif du CAPES et la parole fut ensuite donnée à Mahamoudou Ouédraogo, Conseiller Spécial du Président du Faso et Ancien Ministre de la Culture.

La présentation de Mahamoudou Ouédraogo s'est inscrite sous le thème de « Est-ce la gestion des connaissances un outil pour une meilleure performance du secteur public au Burkina Faso ». Mais le communicateur s'est beaucoup plus appesanti sur le concept de la valorisation des savoirs locaux, encore mieux il a tenté d'expliquer la notion de gestion des connaissances par les savoirs locaux et ce à travers des exemples ou expériences concrets.

Une des expériences partagées avec les participants est la construction de CSPS : L'infrastructure est terminée mais pas fréquentée par les femmes pour les accouchements. La raison se situait en ces termes : les portes font face à l'Est et dans la tradition du village où le CSPS a été construit, il est interdit de rentrer dans une maison par l'Est. Si ce fait social avait été pris en compte on n'aurait pas été arrivé à cette situation et il aurait eu un gain de temps.

Deux autres expériences de projets (construction de latrines et d'un forage) ont été relatées par le communicateur et la leçon commune à tirer des faits partagés est que la non prise en compte des facteurs sociaux et culturels sont aussi source d'échec des actions entreprises.

Il a aussi mentionné que le partage des connaissances par les savoirs locaux confronte également des difficultés qui se situent au niveau de la collecte de ces savoirs locaux et aussi comment faire profiter ces savoirs locaux aux populations du moment où un gap technologique s'impose (outil, contenu, langue).

Il a terminé sa présentation en concluant que Dieu nous donne la force et l'occasion de partager les savoirs locaux et de s'arrimer sur le progrès.

Pour des contraintes de temps une seule question lui a été posée et où le participant a félicité d'abord les autorités du Burkina Faso pour l'initiative de la journée du paysan et il a ensuite demandé à savoir dans quelles mesures de telles expériences pouvaient être multipliées pour le bien être de la population surtout rurale. La réponse du communicateur est allée toujours dans les difficultés que l'on rencontre pour souvent en entreprenant de telles initiatives mais qu'il est important de les instaurer vu que l'on ait plus proche des populations locales de base et aussi que leurs préoccupations trouveront solutions.

Deux autres présentations ont précédé immédiatement et elles se sont inscrites sous le thème « Mesure du progrès et de l'impact de la gestion des connaissances »

La première a été celle de Eric Johnson de la Banque Mondiale qui a analysé la mesure de la gestion des connaissances en se référant aux méthodes (OKA, Diagramme d'araignée etc.) suivant que l'on évalue les individus, les organisations, les réseaux et les produits des organisations. Pour illustrer ses propos et montrer comment on peut arriver à mesurer ou évaluer la gestion des connaissances, il a pris comme exemple l'expérience de UNAIDS dans l'auto évaluation appliquée aux compétences d'ONUSIDA.

La deuxième présentation a été donnée par Martyn Sama Directeur de Centre de recherche en Médecine Tropical (Tropical Medecine Research Center). Cette présentation a eu pour but d'apporter des réponses à la question de la mesure de la gestion des connaissances mais en s'appuyant sur un exemple spécifique qui est celui des centres de recherche. Il a d'abord expliqué comment la recherche facilitait la circulation de la connaissance mais aussi comment la recherche est source de gestion et de translation de connaissance avant d'aborder les questions de mesure des projets de gestion des connaissances. Concernant ce dernier point la méthode requise est l'utilisation de Outcome Mapping ou table des résultats qui se compose de trois étapes que sont : les attentes (intentional design), suivi des résultats et performances (outcome and performance monitoring) et le plan d'évaluation (evaluation planning). Les différentes composantes des étapes ont fait l'objet d'explication et des exemples ont été illustrés pour mieux faire comprendre la notion outcome mapping ou table des résultats aux participants puis le présentateur termine en abordant la stratégie et les principaux éléments de la table des résultats.

Des questions de compréhension ont été posées aux deux présentateurs et dont les réponses ont contribué à situer l'ensemble des participants sur la mesure de la gestion des connaissances.

Après la pause café de la journée, Erik Johnson a livré une présentation aux participants dont le thème est « les facteurs de succès dans l'application du Partage des Connaissances (PC) : les leçons du secteur de développement ». Les six facteurs de succès sont :

- 1) La gestion des connaissances répond uniquement aux besoins des affaires
- 2) La gestion

- 3) L'inclusion /coopération
- 4) Les aptitudes du personnel
- 5) La technologie (en tant que facilitatrice)
- 6) La communication

Le présentateur a commenté ces six facteurs avant de les illustrer à travers les expériences de la Banque Mondiale.

La présentation sur les six facteurs de succès dans l'application de la gestion des connaissances a abouti à l'introduction à l'élaboration d'un plan d'action. Cet exercice a pour objet d'amener chaque participant à rédiger un plan d'action pour la mise en œuvre de la gestion des connaissances au sein de sa structure. Il devra ensuite discuter de son plan avec les autres membres du groupe. C'est ainsi que cinq groupes ont été constitués et trois facilitateurs ont appuyé donc à l'élaboration du plan. Chaque groupe a managé à sa guise la période du déjeuner pour préparer le plan d'action.

En lieu et place de la phase de restitution des plans d'action qui n'a pas eu lieu pour faute de temps, une phase d'évaluation de l'atelier a prévalu. Les participants ont d'abord rempli des fiches individuelles d'évaluation puis avant de prendre la parole pour relever les réussites et défaillances de l'atelier.

Le résumé de l'évaluation des participants est consigné dans le tableau suivant :

Réussites	Défaillances
<ul style="list-style-type: none"> - travaux - restauration - accueil, cadre de travail - choix du lieu bien pour découvrir un autre lieu - informations utiles - communications bien - interprétation - discussion suscitée avant d'arriver à Ouagadougou - félicitation ACBF, CAPES, BM - qualité des présentateurs et surtout la présence des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - l'organisation des voyages (réservation mal faites, voyages annulés) - difficultés d'arriver à Ouagadougou - ne pas arriver à connaître la ville - repas monotone, pas de variétés - problèmes de communication - Absence de présentation générale des participants - absence de rappel des travaux de la veille alors que prévu dans le programme - disposition non convenable des tables - les plans d'actions non pas été partagés aux autres participants - La non compilation des informations sur CD - Les erreurs des adresses sur la liste des participants

En réponse Eric Johnson a remercié les participants pour les feedback, l'évaluation faite, et promet d'analyser les critiques et dégager des recommandations pour la prochaine fois.

A la fin des critiques et suggestions, des attestations de participation ont été remises à tous les participants et aussi des trophées en guise de récompense aux meilleurs présentateurs, facilitateurs, participants et un trophée spécial pour le meilleur accoutrement.

Comme il est de coutume, des cadeaux symboliques (chapeau et pagnes traditionnels) ont été remis de la part du CAPES aux organisateurs de la Banque Mondiale, de l'ACBF et de GDN pour manifester sa joie de collaboration et de réussite dudit atelier.

L'atelier Ouest-Africain du 11-13 avril 2007 sur la capacité de gestion des connaissances des instituts et réseaux de recherche africains pris fin aux environ de 18h le 13 avril avec une réelle satisfaction des participants.

MOR FALL
Coordonnateur du PRECAREF

Liste des participants

N°	Nom et Prénom(s)	Position	Organisation	Pays d'origine
01	Owalakin Babatunde	Directeur	RADEL	Bénin
02	Oyedekpo Mouftaou Laleye	Directeur	ACBF/Bénin	Bénin
03	Abdoulaye Zonon	Expert Marcoeconomiste	CAPEP	Burkina Faso
04	André Richard Ouédraogo	Coordonnateur	PARECAP	Burkina Faso
05	Cyrille B. Koné	Enseignant et Coordonnateur scientifique	Université de Ouagadougou	Burkina Faso
06	Hadja Fatimata Ouattara	Ingénieur Informaticienne	CAPEP	Burkina Faso
07	Dénis Ouédraogo	Chercheur	Université Polytechnique de Bobo Dioulasso	Burkina Faso
08	Patrice Toé	Chef de Département Sociologie et Economie rurale	Université Polytechnique de Bobo Dioulasso	Burkina Faso
09	Tongnoma Caroline Congo	Journaliste/ Chargé de Communication	CIRDES	Burkina Faso
10	Victor Sanou	Expert Communication	CAPEP	Burkina Faso
11	Martyn Sama	Directeur	Centre de recherche Médecine Tropicale	Cameroun
12	Blaise Florent Bikandou	Principal investigator	Ministry of Health & Population	Congo
13	Margaret Ninsin	Researcher	ASHESI University Librarian	Ghana
14	Felix Fofana N'zue	Directeur Général	CIRES	Côte d'Ivoire
15	Yaya Keho	Senior Researcher	CAPEC	Côte d'Ivoire
16	Sylvester Hikyils		PARP	Nigeria
17	Stella Kwofie-Yariga	Senior Programs Manager	AWDF	Ghana
18	Mr. Marcelo d'Almeida	Project Coordinator	PNRC-CAF II	Guinea Bissau
19	Kortu Timothy	Top administration	VOSIED-AFRICA	Liberia

20	Amadou Bah	CAPEC, Guinea	Projet de Renforcement des Capacites des organisations Feminines du Mali	Mali
21	Gologo Assitan	Project Coordinator	RECOFEM	Mali
22	Mr. Boubacar Macalou	Project Director	CERCAP	Mali
23	Jean François Dominique Louise	Productivity executive	National Productivity et competetiveness council	Mauritius
24	Albertina Mucavele	Senior researcher	Communication Involvement Foundation	Mozambique
25	Paula Monjane	Senior researcher	Communication Involvement Foundation	Mozambique
26	Adamou Bouzou	Conseiller Technique Directeur General	Institut National de la Statistique	Niger
27	Djataou Ouassa	President / Director	Congo AFEN	Niger
28	Shakrah Sadou Mamadou	Adminstartion Superieure	Africa Women Network (AAW)	Niger
39	Hamaliai A. Ladi	Project Coordinator	PARP	Nigeria
30	Mojisola Mobolaji Fajemirokun	Executive director	Development Initiative Network	Nigeria
31	Oluwagbenga Olabisi Sesan	Executive director	African Youth ICT4D Network (AYIN)	Nigeria
32	Titilope Ngozi Akosa	Senior researcher	AAWORD	Nigeria
33	Umutesi Coondo	Lecturer	National University of Rwanda school of public health	Rwanda
34	Aliou Faye	Directeur	CEPOD	Sénégal
35	Ernest Dabire	Sp2cialiste de programme	Bureau Régional pour l'Afrique du centre et de l'ouest (BRACO)	Sénégal
36	Khady Fall TALL	President of WAMA	AFAO	Sénégal
37	Mor Fall	Project Coordinator	PRECAREF / MEF	Sénégal
38	Mr Kalilou Sylia	Expert en Politique et Commerce International	PRIECA	Sénégal

39	Mohamed Bailley	Economic Statistician	Economic policy & research unit Ministry of finance	Sierra Leone
40	Janine Thorne	Manager Applied Development Research Unit	Development Bank of Southern Africa (DBSA)	Afrique du Sud
41	Bethlehem Belayneh	Program Officer KMPSD	ACBF Knowledge Management Department	Zimbabwe
42	Emile Dialla	Executive Director	CAPES	Burkina Faso
43	Shahira Emara	Online Services Coordinator	Global Development Network (GDN)	Egypte
44	Kobena Hanson	Program officer	ACBF	Zimbabwe
45	Erik Caldwell Johnson	Knowledge Management Officer	Knowledge for Development (K4D) Program World Bank Institute	USA
46	Haitham el-Khouly	Regional Program Manager	Global Development Network (GDN)	Egypte
47	Lucie Lamoureux	Program Associate	Bellanet International Secretariat	Belgique
48	ZAHONOGO Pam	Economiste	Université Ouagadougou	Burkina Faso
49	KABORE Oumarou	Economiste - Environnementaliste Stagiaire	CAPES	Burkina Faso
50	PALENFO Sié Christophe	Economiste Stagiaire	CAPES	Burkina Faso