

Objectifs

Les pays et partenaires du Sud et de l'Est ont besoin de connaissances pour pouvoir se développer de manière autonome. La DDC entend les y aider de manière spécifique en leur permettant de profiter de son savoir et de ses expériences. La gestion du savoir et une culture de l'apprentissage sont donc des moyens d'accroître la qualité et les effets de la coopération internationale.

La DDC et ses partenaires tirent profit de leurs expériences, intègrent de nouvelles façons de voir dans leur travail et promeuvent des processus d'apprentissage.

La viabilité des actions nécessite :

- ▶ un développement constant des connaissances
- ▶ un accès au savoir ouvert à tous

Principes

En tant qu'organisation apprenante, la DDC

- 1 reconnaît à ses collaborateurs et collaboratrices la qualité de porteurs de savoir
- 2 connaît leurs tâches essentielles et leurs rôles et entretient leurs compétences
- 3 poursuit une approche de développement des connaissances et d'apprentissage
- 4 ménage des accès au savoir et à l'expérience
- 5 pratique une culture de l'apprentissage

« Des valeurs, visions et désirs communs constituent une puissante incitation à partager les connaissances que l'on a. »

Une participante à la foire Dare to Share 2004

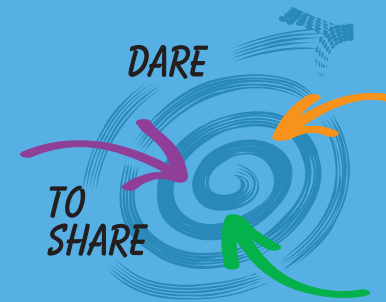
Questionnaire

(citation libre de Max Frisch)

- Emporterez-vous votre savoir, lors de votre retraite, sans souci de le partager ?
- Quelle valeur donneriez-vous à vos connaissances : pour la DDC ? pour les gens dans le Sud ou à l'Est ? pour la Suisse ?
- Savez-vous qui sait ce que vous savez ?
- Avec qui partagez-vous vos connaissances le plus volontiers ? Et pour quelles raisons ?
- Savez-vous ce que les autres savent ?
- Avez-vous tendance à réinventer la roue ?
Ou alors à pirater les connaissances existantes ?
- Avez-vous peur de demander ou honte d'apprendre ?
- Croyez-vous qu'apprendre rend heureux ?
Ou bien savez-vous déjà tout ?
- Vous arrive-t-il de vous raconter des histoires ?
Et qu'en tirez-vous ?
- Qu'aimeriez-vous encore apprendre aujourd'hui ?
- Réfléchissez-vous en marchant ?
Le cas échéant, emmenez-vous parfois quelqu'un avec vous ?
- Quand avez-vous appris le plus de choses ? Et pourquoi ?
- Combien de fois trouvez-vous admissible de vous tromper pour en tirer une leçon ?
- Combien de fois les personnes travaillant avec vous trouvent-elles admissible que vous vous trompiez pour en tirer une leçon ?
- Vous risquez-vous à partager vos connaissances ?
- Vous risquez-vous à partager votre pouvoir ?
- Croyez-vous que le savoir aide à oublier les préoccupations futiles ?

Gestion du savoir – comment devenir une organisation apprenante

Partager ses connaissances n'est pas nouveau. Mais nous devons pratiquer une gestion consciente du savoir.



La gestion du savoir en tant que devoir de la ligne hiérarchique et de tous les collaborateurs

La direction

- ▶ définit la stratégie de gestion du savoir et engage les ressources nécessaires à sa mise en œuvre
- ▶ favorise une culture et une pratique de l'apprentissage
- ▶ définit les lignes d'action prioritaires

Les responsables de domaine et de section

- ▶ fixent leurs tâches principales
- ▶ initient les collaborateurs et collaboratrices à leur travail et définissent des mesures de formation continue
- ▶ recherchent avec leurs collaborateurs et collaboratrices les enseignements tirés de l'expérience et les meilleures façons de procéder et en font profiter également d'autres personnes
- ▶ apportent leur soutien à la culture de l'apprentissage et du savoir

Chaque collaborateur et collaboratrice

- ▶ développe ses propres compétences
- ▶ transmet ses connaissances
- ▶ ancre son savoir dans la DDC en collaboration avec ses supérieurs

Les sections et services spécialisés

- ▶ contribuent au moyen de leurs connaissances spécifiques à faire de la DDC une organisation qui ne cesse d'apprendre :



Échange de connaissances et plates-formes d'apprentissage : les lignes d'action prioritaires de la DDC

People Directory

Sous People Directory dans l'Intraweb, vous trouverez un catalogue des compétences des collaborateurs et collaboratrices de la DDC (profils « yellow page »). Il permet d'accéder rapidement à des expériences clés.

Communities of Practice

Des sections ou des personnes mettent en place des plates-formes d'apprentissage et d'échange d'expériences.

Good Practices

Les sections valorisent leurs expériences et intègrent de nouvelles idées et évolutions.

Instruments

La DDC consigne son savoir dans des documents de fond, des lignes directrices stratégiques et des lignes directrices opérationnelles.

Incitations à échanger des connaissances

Les processus d'apprentissage et l'échange de connaissances doivent être activement encouragés par l'institution, raison pour laquelle sont élaborés des concepts et des propositions montrant comment promouvoir des contributions individuelles à la gestion du savoir.

Tâches principales et savoir stratégique

La DDC met en sûreté les connaissances dont elle a besoin pour faire face aux défis futurs.

Soutien spécifique

- ▶ Vous aimeriez faire connaître les expériences particulières que vous avez réalisées dans votre domaine professionnel et avoir accès à celles faites par d'autres personnes. Quelle est la meilleure façon de procéder ?
- ▶ Vous avez noté ailleurs des méthodes très séduisantes d'échange de connaissances et aimeriez que la DDC les adopte. Qui pourrait vous apporter un appui dans votre entreprise ?
- ▶ Vous aimeriez créer un espace destiné à la découverte et à l'échange de nouvelles pratiques (Community of Practice), mais ne savez pas très bien comment procéder pour ce faire.

Dans tous ces cas de figure, une adresse : le Service thématique Savoir & Recherche, qui a pour tâches :

- ▶ de conseiller les collaborateurs et collaboratrices, les unités d'organisation et les partenaires de la DDC en matière de développement des connaissances et de processus d'apprentissage
- ▶ de participer à des démarches d'apprentissage et d'acquisition de savoirs importantes pour la DDC
- ▶ de promouvoir les échanges concernant des processus et des pratiques d'apprentissage couronnés de succès, d'aider la DDC à valoriser les expériences réalisées et à informer sur les approches prometteuses
- ▶ d'introduire à la DDC de nouvelles méthodes et pratiques ayant fait leurs preuves ainsi que des compétences externes en matière de gestion du savoir

Pour de plus amples informations, s'adresser à (courriel) :

- ▶ knowledgeandresearch@deza.admin.ch
Téléphone ++41 31 323 38 17