## Exercice : Comprendre nos propres pratiques de gestion des connaissances.

**Objectifs**

1. Guider les participants dans la compréhension des pratiques clés de la gestion des connaissances (GC)
2. Guider les discussions autour des histoires partagées par les groupes, en les reliant aux pratiques de GC.

**Vue d'ensemble**

Cet exercice permet aux participants de réfléchir aux pratiques de GC individuelles et organisationnelles auxquelles ils participent déjà. Cette activité est lancée en binôme, les individus échangeant leurs histoires et sélectionnant celle qui illustre l'impact le plus significatif sur les résultats du programme. Ce processus est répété avec une autre paire (groupe de quatre), puis encore une fois avec un autre groupe de quatre (groupe final de huit). Une fois que chaque groupe de huit personnes a choisi son histoire principale, les histoires sélectionnées sont partagées avec l'ensemble du groupe, avec les conseils de l'animateur.

**Temps**

Cette activité durera environ 45 minutes.

Aucune préparation préalable n'est nécessaire.

**Mettre en œuvre l'activité.**

1. Le formateur aura besoin de 5 à 10 minutes pour expliquer l'activité et pour permettre aux paires et aux groupes de se former entre les discussions. Distribuez des fiches aux participants.
2. À l'issue de l'activité, les participants devront résumer les principaux points à retenir des discussions de groupe.

**Étapes de l'activité**

1. Demandez aux participants de se mettre par deux. Demandez aux participants de partager entre eux des exemples de défis qu'ils rencontrent au travail et qui ont une composante de connaissance. Vous pouvez partager quelques exemples pertinents avec le groupe pour amener les participants à réfléchir dans la bonne direction. Par exemple :
   * + Les directives nationales de prestation de services sont mises à jour, mais elles ne sont pas mises en œuvre ou le sont de manière incorrecte.
     + Les responsables des programmes de santé ne peuvent pas savoir quels travailleurs de terrain sont performants et lesquels ne le sont pas.
     + Les supports de communication contiennent des messages contradictoires, ce qui crée une certaine confusion chez les prestataires de services et leurs clients.
     + Un responsable de programme de santé sait comment la technologie pourrait aider son programme, par exemple en utilisant des téléphones mobiles pour faciliter la communication entre les travailleurs sur le terrain et les superviseurs, mais il ne sait pas comment l'intégrer.
     + Les professionnels de la santé démissionnent parce qu'ils ont le sentiment de ne pas évoluer professionnellement, de ne pas être reconnus et/ou de se sentir isolés.
     + Un agent de santé pense que s'il se réfère à une aide au travail, il apparaîtra comme incompétent.
     + Un agent de santé est frustré et inquiet parce que ses clients ne suivent pas ses instructions.
2. Demandez maintenant aux participants de partager entre eux un moment où la **collecte, la synthèse, l'échange ou la diffusion des** connaissances a permis de résoudre un défi et d'atteindre un objectif de programme (ces moments ne doivent pas nécessairement correspondre aux défis identifiés à l'étape 1).
3. Après que les participants ont échangé leurs idées sur les points 1 et 2, demandez à chaque paire de décider **quelle histoire a l'effet le plus significatif sur le programme.** Ils peuvent noter les points clés de l'histoire sur des fiches pour les aider à se souvenir des points essentiels. Et demandez à chaque paire de raconter *sa meilleure histoire* à une autre paire (nouveau groupe de quatre). L'autre paire partagera également son histoire la plus significative.
4. Répétez le processus avec un autre groupe de quatre (nouveau groupe de huit). Chaque fois que l'histoire est racontée, de nouveaux détails peuvent apparaître, soit de la part du conteur, soit de la part des participants qui connaissent déjà l'histoire (qui y ont contribué, qui y ont participé). Les participants peuvent noter ces nouveaux détails sur des fiches afin de se rendre compte que l'histoire était plus forte lorsqu'elle était racontée collectivement.
5. L'histoire qui a été sélectionnée comme ayant eu l'effet le plus significatif est ensuite partagée avec l'ensemble du groupe.

*Note au formateur* : Apportez des modifications à la structure du partage en fonction de la taille du groupe. Par exemple, s'il y a 24 participants, répartis en trois groupes, Utilisez le visuel ci-dessous pour vous aider à expliquer le processus.

