

Capitalisation des connaissances dans l'organisation apprenante

1. Origine du concept

La mise en œuvre de l'intelligence collective requière de partager de l'information pour pouvoir composer, inventer et apprendre ensemble. Créer, capitaliser, diffuser la connaissance est tout à fait important pour que vive une dynamique d'intelligence au sein de l'organisation.

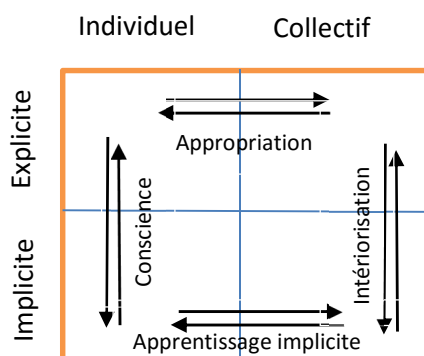
Capitalisant sur les travaux de Ikujiro Nonaka, Philippe Baumard a développé une théorie de la gestion stratégique de la connaissance : elle passe par la mise en place de processus qui permettent la circulation de la connaissance entre l'individuel et le collectif, l'implicite et l'explicite.

2. Présentation

La théorie de capitalisation des connaissances pose un certain nombre de postulats :

- La connaissance est créée par des personnes.
- La connaissance peut être extraite d'un flux continu d'expériences : elle se présente de manière implicite dans l'observation que les personnes ont d'elles-mêmes (schémas mentaux, cadre des références, valeurs, ...), dans leurs savoir-faire, leurs intuitions, leurs inspirations.
- La connaissance peut être explicite lorsqu'elle est codifiée, écrite dans un souci de stockage, de facilité d'accès et de transmission.
- Les boucles de passage entre implicite et explicite sont créatrices de connaissances nouvelles (innovation).
- Les processus de l'environnement des personnes (l'organisation) sont des leviers de la création de connaissance. Ces processus concernent chaque personne individuellement et le collectif dans son ensemble.

Si l'on veut faciliter la création et la circulation d'information dans une organisation, il est donc important de créer des processus qui permettent une circulation entre les cadrans définis sur les 2 axes (implicite-explicite) et (individuel-collectif).





C'est bien pour cela que le « tout numérique » en accès facilité n'est pas suffisant pour qu'une organisation soit apprenante et que l'intelligence collective s'y développe.

Il y a nécessité à définir des processus qui permettent aux personnes de vivre des phases d'appropriation explicite par l'échange, des phases d'intériorisation par la réflexion, des phases de conscience par l'expression et d'apprentissage implicite par la modélisation.

Il y a nécessité à vivre des expériences qui permettent de créer de la connaissance implicite (c'est ce que vise un Team Building par exemple, versus une simple réunion de travail) qui se convertit en une connaissance explicite à travers le débrief et la cristallisation de ce qui est vécu et appris.

3. Pour aller plus loin

https://www.youtube.com/watch?v=BE0RjS5Qxv4&ebc=ANyPxKrD-of2jvHnrnOam5_rxPmmGco-FRisMVu5c4HSKjZ-XeLTGKZDzt-djphm3f81ineqBjmcJqNCtrEBzWeWLjU0s11wuVg