



LA CARTOGRAPHIE DES CONNAISSANCES¹

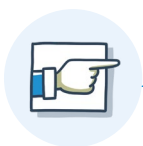
La cartographie des connaissances est un outil visuel de diagnostic participatif très utile pour la capitalisation d'expériences, en particulier en amont d'une démarche, car elle permet de mieux planifier et mobiliser les parties prenantes lors des différentes étapes. Elle permet aussi d'identifier les actrices et les acteurs dans une perspective d'analyse des flux de connaissances (qui détient l'information, qui la transmet, qui la bloque) afin de déterminer où sont les écarts de savoirs et comment améliorer les échanges et le partage de connaissances. La cartographie peut être réalisée à l'échelle interne d'une organisation ou à l'échelle de l'écosystème du projet. Elle peut être réalisée en présentiel, au cours d'un atelier de lancement, ou en ligne.

¹ Aussi nommée *knowledge mapping*, *network mapping* ou *Social Network Analysis (SNA)* dans les références anglophones.



QUAND L'UTILISER

- ☒ Pour visualiser et évaluer qui sont les individus ou les groupes qui détiennent les connaissances explicites, les expériences tacites et/ou les compétences clés en lien avec une problématique ciblée.
- ☒ Pour visualiser et évaluer où se situent les écarts de savoirs ou les barrières au partage de connaissances.
- ☒ Pour identifier les rôles des différentes actrices et acteurs dans l'accès aux connaissances et mieux comprendre leur position d'influence (qui facilite ou entrave le partage de connaissances).
- ☒ Pour identifier qui impliquer afin d'améliorer le flux de connaissances et la transmission aux nouvelles actrices et nouveaux acteurs ou partenaires.



SES POINTS FORTS

- L'outil permet d'identifier les parties prenantes à mobiliser au meilleur moment, selon le flux de circulation des connaissances au sein du système d'actrices et d'acteurs considéré.
- Une fois que les relations sociales et les flux de connaissance deviennent visibles, ils peuvent être évalués, comparés et mesurés.
- L'analyse de la cartographie des connaissances permet de dégager des aspects stratégiques au niveau organisationnel pour :
 - cibler les meilleures opportunités de partage de connaissances, là où il y aura le plus d'impact ;
 - cibler les communautés de pratiques les plus pertinentes à mettre en place ou à renforcer ;
 - cibler les ressources externes à aller chercher ;
 - rendre visible ses réseaux informels ;
 - développer son potentiel d'innovation (un flux optimal de connaissances est synonyme de système sain d'innovation).

- Utilisée comme outil post-action, elle permet de mesurer les changements dans les dynamiques collectives depuis l'état des lieux initial. Elle permet alors d'identifier des indicateurs de la maturité de groupes locaux, de leur capacité d'influence ou de la plus-value de leur travail en réseau. Elle peut donc constituer une mesure du renforcement de capacité des actrices et acteurs locaux.



COMMENT S'Y PRENDRE

1. ÉTAT DES LIEUX

- Identifiez et nommez le périmètre d'analyse / l'écosystème d'actrices et d'acteurs considéré (en lien avec le projet ou la thématique dans une région donnée).
- Listez les actrices et acteurs (individus et institutions) qui assument un rôle central dans le projet ou le contexte dans lequel il s'inscrit. Distinguez les différents types en utilisant la légende suivante (et les éléments graphiques à la page 3) :
 - actrices et acteurs principaux (en fonction de leur légitimité, des ressources partagées, du nombre de relations) ;
 - actrices et acteurs secondaires ;
 - dessinez la cartographie en situant les actrices et acteurs selon leurs relations (en positionnant les plus éloignées à la périphérie).
- Reliez les actrices et acteurs entre elles et eux avec des flèches, selon l'importance du lien, en utilisant la légende proposée ci-dessus en utilisant la légende proposée ci-dessus et les éléments graphiques de la page 3.
- Identifiez les actrices et acteurs qui ont une influence particulière en utilisant la légende proposée.
- Identifiez où sont les goulots d'étranglement dans la chaîne de transmission des connaissances.

2. MOBILISATION AU SEIN DE LA DÉMARCHE DE CAPITALISATION

- Identifiez les relations à améliorer pour permettre la capitalisation. Utilisez pour cela une autre couleur de flèches ou d'alliances. N'oubliez pas de prendre en compte les aspects liés au genre.
- Identifiez les parties prenantes de la capitalisation :
 - Qui seront les destinataires des apprentissages (DCap) ?
 - Qui va faciliter la démarche de capitalisation des expériences (F) ?
 - Qui va coordonner les flux de savoirs (M) ?

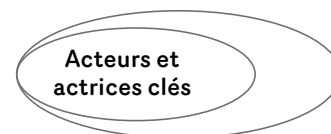
3. PRÉSENTATION ET DISCUSSION

- Identifiez au sein du groupe qui a développé la cartographie une ou plusieurs personnes pour présenter la version finale au reste du groupe (ou à des personnes externes) en quelques minutes.
- Échangez sur les résultats en posant par exemple les questions suivantes :
 - Qu'est-ce qui est le plus marquant ?
 - Quels sont les points à retenir pour notre démarche de capitalisation ?

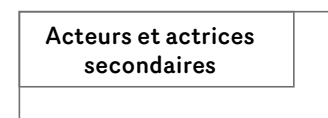


ÉLÉMENTS GRAPHIQUES DE LA CARTOGRAPHIE

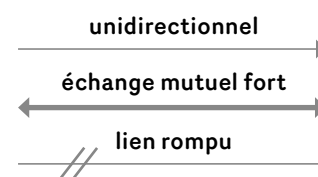
Représentez les **actrices et acteurs clés et principaux** par des cercles. La taille du cercle indique le degré d'influence qu'elles et ils exercent sur le processus analysé.



Représentez les **actrices et acteurs secondaires** par des rectangles. La taille du rectangle indique le degré d'influence qu'elles et ils exercent sur le processus analysé.



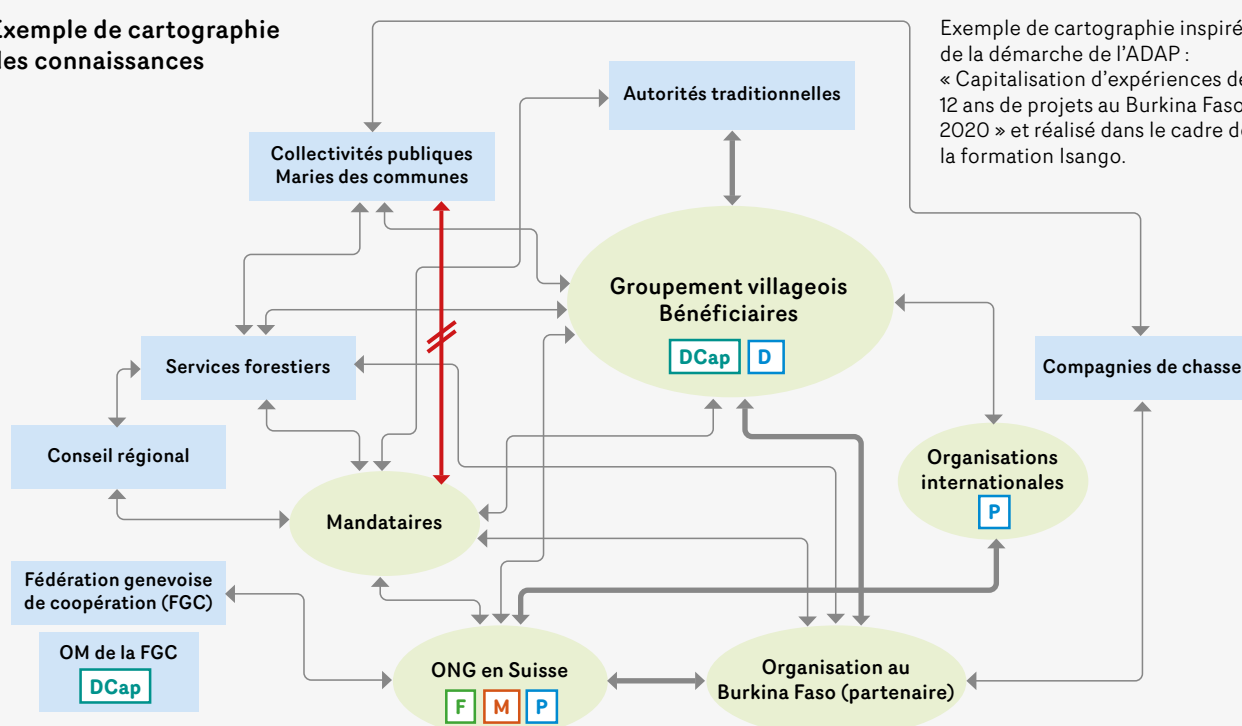
Représentez les **liens entre les actrices et acteurs** par des flèches dont l'épaisseur et la direction renseignent sur le degré de collaboration (unidirectionnel, échange mutuel fort, lien rompu par un conflit, etc.).



Différenciez par **couleurs, abréviations, etc.**, le rôle des actrices et acteurs dans la chaîne du partage de savoir :

- L** → leader d'opinion
- D** → personnes détentrices de savoir-faire, de connaissances explicites ou implicites
- P** → passeuses et passeurs (collectrices-transmettrices et collecteurs-transmetteurs) d'informations et de connaissances
- M** → managers ou animatrices / animateurs qui coordonnent les flux de savoirs
- F** → facilitatrices et facilitateurs qui accompagnent le processus et aident à faire émerger les savoirs
- DCap** → destinataires des savoirs
- VP** → *veto players*, c'est à dire les actrices et les acteurs qui peuvent bloquer/freiner le processus, s'il y en a.

Exemple de cartographie des connaissances



Exemple de cartographie inspiré de la démarche de l'ADAP : « Capitalisation d'expériences de 12 ans de projets au Burkina Faso, 2020 » et réalisé dans le cadre de la formation Isango.



TRUCS ET ASTUCES

Une cartographie des connaissances peut devenir illisible si elle contient trop d'informations. Il est important de se limiter aux flux des connaissances explicites (c'est à dire les connaissances utilisables pour l'action) et non aux informations ou données.

Il peut s'avérer utile d'élaborer en amont un tableau des actrices et acteurs : chaque ligne représente un type d'actrices ou d'acteurs et trois colonnes spécifient : a) leurs mission et objectif ; b) leur cadre d'action ; c) leurs alliances avec d'autres type d'actrices et d'acteurs (relation institutionnelle, échange régulier d'information, coordination d'activités, co-production en mutualisant des ressources).

Les questions centrales sont : « qui partage avec qui ? », « qui détient quelle connaissance ? » et « quelle connaissance est utilisée par qui ? ».



POUR ALLER PLUS LOIN

■ Références

FAO. *Guidelines for the Capitalization of Experiences in the Rural Development Sector* (2016).

Wenger, Etienne. *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity* (1998).



Retrouver l'ensemble des fiches outils, des retours d'expériences pratiques, des témoignages ainsi que la version numérique du guide : *Outils de capitalisation : apprendre des expériences de coopération au développement (2025)*, sur la page « Capitalisation » du site de la FGC : <https://link.fgc.ch/capitalisation>

