



Business Performance Services

KPMG Fides
Avenue de Rumine 37
CH-1005 Lausanne

Case postale 3040
CH-1002 Lausanne

Téléphone +41 21 345 01 22
Téléfax +41 21 345 03 09
www.kpmg.ch

Les nouveaux travailleurs du savoir

Stéphane Haefliger, Senior Consultant KPMG Lausanne, Chargé de cours MBA-HEC, shaefliger@kpmg.com, 021 345 03 25, 079 742 67 81 (chronique parue dans le journal Le Temps en date du 25 juin 2004).

Une récente étude (Massachusetts Institute of Technology) montre que chaque collaborateur passe environ 12 semaines par an -soit plus de 3 mois- à la recherche d'informations. Fichtre, comment est-ce possible ? Les trois ouvrages, évoqués ici, répondent -chacun à leur manière- à cette lancinante et coûteuse question.

LE MANUEL DU KNOWLEDGE MANAGEMENT, PAR JEAN-YVES PRAX EDITIONS DUNOD, 2003, 477 P.

Voilà un ouvrage qui démystifie de façon pragmatique la "gestion du savoir" au sein des entreprises. L'auteur ouvre sa réflexion sur le paradoxe du Knowledge management (KM): d'une part, chacun reconnaît que la richesse d'une entreprise réside dans son savoir-faire, dans sa connaissance du marché et dans sa compétence d'innovation. Or ces intangibles ne sont guère documentés, encore moins partagés, ni même recensés. D'autre part, "trop d'infos tue l'info" et nos messageries débordent d'informations inutiles, redondantes et chronophages. L'objectif du KM revient donc à piloter un système d'informations performant qui facilite le partage des informations à hautes valeurs ajoutées sans pour autant créer de ruineuses usines à gaz informatisées. Afin de ne pas sombrer dans ce piège high tech, Prax développe le concept de "communauté de pratique" tout en illustrant sa démonstration de cas concrets. A lire durant la pause estivale et à discuter en équipe à la rentrée.

MANAGER LES CONNAISSANCES, PAR CLAIRE BEYOU, EDITIONS LIAISONS, 2003, 206 P.

Poursuivant la réflexion du précédent ouvrage, le texte de Claire Beyou, plus réflexif, élargit la problématique en démontrant qu'une démarche de KM ne peut être mise en oeuvre sans une forte implication de la Direction des Ressources humaines (DRH). Car la richesse des entreprises repose principalement sur des femmes et des hommes. Donc sur des compétences. Il est donc essentiel, selon l'auteur, de coupler les projets de management des connaissances avec les pratiques classiques des ressources humaines: formation, e-learning, évaluation, plan de relève, bilan et gestion prévisionnelle des compétences et mobilité interne. Car seule la Direction des Ressources humaines peut articuler intelligemment la gestion du savoir avec le développement du capital humain. A lire en priorité par les DRH en manque de projets roboratifs.

**LES NOUVEAUX TRAVAILLEURS DU SAVOIR, PAR JEAN-PIERRE BOUCHEZ,
EDITIONS D'ORGANISATION, 2004, 448 P.**

Dans une économie de la connaissance, les travailleurs du savoir sont amenés à occuper une place prépondérante. Cet ouvrage procède à la cartographie fine de ces nouvelles populations dont l'activité professionnelle est centrée prioritairement sur le savoir, l'information et la communication. Après avoir retracé leur place dans la courte histoire économique, l'auteur développe -en archéologue- l'importance millénaire du savoir, de la naissance de l'écriture à la constitution de grandes bibliothèques, en passant par l'avènement d'internet. Puis il décrit avec intelligence, pas à pas, le développement de l'économie du savoir, évoquant par le détail les nouveaux modes d'organisations du travail. Enfin un livre qui propose non pas des recettes et des outils, mais qui plaide pour le recul et la mise en perspective historique. A méditer.