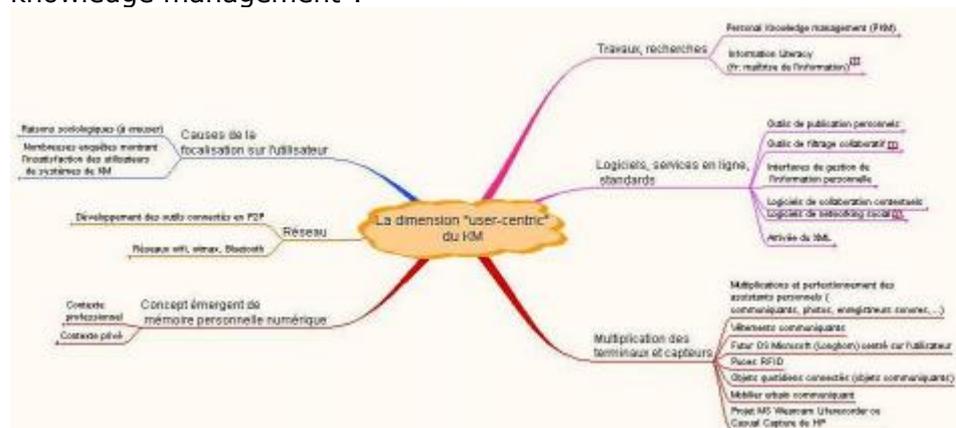


Tout est parti d'une carte heuristique

Par Christophe Deschamps
www.oulsfroids.net

Publié le 04/10/2008

L'idée d'écrire Travailleur du Savoir a 4 ans, déjà. Le travail d'écriture a commencé voilà 2 ans et a pris plus de temps que je ne le pensais, mais finalement cela a du bon. En effet, cette idée, déjà ancienne donc, m'était venue en réalisant en 2004 le (très) modeste exercice de prospective expliqué dans [ce billet d'Outils Froids](#). Ce travail avait alors pris la forme d'une carte heuristique intitulée "La dimension user-centric du knowledge management".



La dimension

user-centric du knowledge management (2004)

A l'époque je l'avais présentée devant un groupe composé d'un certain nombre d'experts en gestion des connaissances, une gestion des connaissances des plus classique dirons-nous. Je dois avouer que l'évocation de blogs susceptibles de remplacer les intranets tels qu'on les connaissait et de services de "social networking" internes avait alors été assez fraîchement accueillie. Ce rôle nouveau accordé à l'individu en tant que travailleur du savoir était peut-être trop "différent" pour être accepté, ou alors c'était l'idée d'utiliser des outils issus de la sphère publique qui semblait incongrue. Quoiqu'il en soit cet ouvrage n'est finalement que l'exploration approfondie de cette carte, et, si j'ai dit plus haut que le retard dans l'écriture avait eu du bon c'est tout simplement parce que le temps est venu confirmer un certain nombre de pistes qui y étaient évoquées. L'entrée des technologies 2.0 dans l'entreprise est en effet devenue réalité et m'a donné du grain à moudre, des exemples concrets et, voyant que cela partait dans le bon sens, le courage de continuer...

Le sujet central de ce livre c'est évidemment le travailleur du savoir, comme il est d'ailleurs au cœur de mes préoccupations sur Outils Froids (mon autre blog) depuis 2003. Pourtant l'approche est ici différente. J'ai essayé dans cet ouvrage de modifier mon point de vue et d'envisager les choses sous un angle plus organisationnel ; ou en quoi les travailleurs du savoir, et notamment ceux la génération Y, contribuent à faire émerger un mode d'organisation qui vient en partie répondre à leurs besoins et comment le système réagit, se modifie, résiste en retour. Je précise bien "en partie" et je le répèterai sans doute de très nombreuses fois car :

- Oui, les technologies 2.0 vont améliorer (améliorent déjà) de manière significative l'efficacité collective des organisations, raison pour laquelle j'aborde de manière détaillée l'évolution du modèle de gestion des connaissances, (KM), les outils 2.0 et l'entreprise 2.0.
- Non, elles ne sont pas si indispensables que cela lorsqu'il s'agit, pour l'individu/ travailleur du savoir de "plancher" afin de "rendre sa copie", et c'est la raison pour laquelle vous trouverez en fin d'ouvrage une trentaine de fiches pratiques

ayant pour but de vous aider à améliorer votre efficacité personnelle en vous expliquant comment tirer partie d'outils ni forcément nouveaux, ni forcément sociaux mais utiles au quotidien.

Cet ouvrage se veut donc, d'une part, une tentative d'expliquer et de justifier la nécessaire tension entre l'individu et la collectivité, tension qui est à la base de toute innovation. En effet, l'individu est par nature individualiste mais il est aussi, par nature, tout aussi prompt à interagir, à collaborer, à coopérer, c'est inscrit dans ses gènes et c'est ce paradoxe que nous avons voulu explorer. L'ouvrage veut d'autre part donner, tant au travailleur du savoir qu'à l'organisation qui l'emploie, les pistes qui leur permettront de tirer partie de ce paradoxe. Mais j'aurai bien sûr l'occasion de détailler tout cela dans de prochains billets.

En attendant janvier, date prévue de la publication, je lance donc ce blog dans lequel je mènerai une veille commentée sur l'actualité de l'entreprise 2.0 ainsi que sur celle de la condition de travailleur du savoir, les deux étant évidemment de plus en plus indissociables.