

COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES DANS LES ORGANISATIONS

Les notions de gestion des compétences et de gestion des connaissances apparaissent extrêmement populaires actuellement, tant dans les projets de réforme organisationnelle que dans les écrits des chercheurs et des consultants. Cette popularité correspond d'une certaine façon à une vision des enjeux industriels mettant en avant la compétence et la connaissance comme richesse essentielle des entreprises, avec comme exigence celle d'en structurer et organiser les dynamiques. On peut considérer qu'émerge un nouveau mode de rationalisation visant à gérer de façon raisonnée le capital intellectuel. Force est, cependant, de constater aujourd'hui que les actions orientées compétences et les actions orientées connaissances sont rarement reliées et que cette indépendance des deux champs se retrouve dans la littérature. Il est en effet indispensable de réfléchir sur la façon dont les notions de compétence et de connaissance sont mobilisées dans les écrits et dans les actions et sur leur possible articulation. Une des façons d'envisager celle-ci consiste à prendre pour objet d'analyse la dynamique des métiers, qu'ils soient internes à l'entreprise ou en traversent les frontières. Il s'agit alors de reconstruire les cadres d'analyse et d'action relatifs à la transformation des dynamiques de métier, en prenant en compte les enjeux de compétences et de connaissances en lien avec les exigences de performance d'un côté et avec les enjeux identitaires, individuels et collectifs, de l'autre.

Ouvrage édité par la SEES/RES dans la collection: Conception et dynamique des organisations.