

## **Le management du savoir**

Le savoir est considéré comme une ressource nécessaire pour l'évolution et la pérennité de l'entreprise. Il découle essentiellement de l'apprentissage, des usages habituels, de l'observation,...

On peut donc dire que le savoir est l'ensemble des connaissances et ce qu'on acquit durant la vie.

Par exemple les bases de données, les documents, les compétences intellectuelles,...

On définit deux types de savoir : *le savoir tacite* et *le savoir explicite*.

- Le savoir tacite englobe les expériences, le savoir-faire,...ce qui lui donne le caractère personnel et subjectif. Ce savoir est difficile à transférer et à communiquer c'est-à-dire on ne peut pas l'expliquer verbalement.
- Le savoir explicite est, contrairement au savoir tacite, plus claire et plus objectif. On peut facilement l'expliquer et le transmettre aux autres tels que les tableaux ou des schémas qui contiennent des chiffres, des symboles ou des codes ...

Le modèle de Nonaka et Takeuchi (1995) montre la relation entre le savoir tacite et le savoir explicite :

	A une connaissance tacite	A une connaissance explicite
D'une connaissance tacite	Socialisation	Externalisation ou Extériorisation
D'une connaissance explicite	Internalisation ou Intériorisation	Combinaison

(Source : Louadi, 2005)

- § *Socialisation* : tels que l'apprentissage en groupe, les conversations collectives... c'est-à-dire il y a une transformation d'une connaissance à l'échelle individuelle à une connaissance tacite à l'échelle collective.
- § *Externalisation ou Extériorisation* : on transforme une connaissance tacite à une connaissance explicite c'est-à-dire on la rend plus claire à l'aide des formules, des métaphores, des modèles, ...
- § *Internalisation ou Intériorisation* : c'est la conversion d'une connaissance explicite en une connaissance tacite
- § *Combinaison* : c'est la conversion d'une connaissance explicite en une connaissance explicite à travers des documents qui contiennent des pourcentages ou des ratios, des courbes,...

Il y a plusieurs sources du savoir pour l'entreprise tels que l'environnement extérieur, les compétences de ses ressources humaines,...ces derniers représentent une grande quantité d'informations pour l'entreprise qui nécessite une bonne gestion.

D'où on parle du « management du savoir » ou « la gestion des connaissances ».

Le management du savoir est le processus de la collecte, la sélection, l'analyse et le traitement, le stockage et le développement des flux d'informations et de connaissances.

Les données, les informations et le savoir sont inter-reliés puisque l'un est le résultat de l'autre et on ne peut pas les séparer.

L'entreprise s'inspire de 3 sources du savoir très importantes et indispensables : l'environnement externe, elle-même (environnement interne) et de ses ressources humaines (les compétences individuelles).

Pour ces 3 sources; il y aura un transfert du savoir entre elles, ou une conversion du savoir ou les deux au même temps autrement dit le transfert et conversion.

Le transfert peut se faire dans un seul sens, c'est-à-dire un seul acteur transfère le savoir, ou dans les deux sens, c'est-à-dire il y a un échange de connaissances entre les deux acteurs et c'est ce qui se passe le plus souvent.

La conversion est la transformation du savoir en un autre savoir différent.

**Les références :**

Azan, W., Bares, F., & Cornolti, C. (2006). Logiques de création: Enjeux théoriques et management, L'Harmattan, p.105.

Louadi, M. (2005). Introduction aux technologies de l'information et de la communication, Editions CPU, Tunis, pp 444 - 463.

Nonaka, I. et Takeuchi, H. (1995). The Knowledge Creating Company, New York: Oxford University Press.