

Modèle de Gestion Intégrée des Compétences et Connaissances

Nathalie Vergnaud, Mounira Harzallah, Henri Briand

IRIN, Université de Nantes
2, rue de la Houssinière, BP 92208
44322 Nantes Cedex3 - France
mounira.harzallah@irin.univ-nantes.fr

Résumé. La compétence et la connaissance sont deux concepts qui nous semblent fortement conjoints, cependant, ils sont rarement étudiés et gérés ensemble. Nous cherchons donc à identifier les liens et frontières qui peuvent exister entre eux. Ceci a pour objectif de développer un modèle de représentation et de gestion, intégré aux connaissances et aux compétences. Dans cet article, est tout d'abord présentée, une synthèse sur les concepts de compétence et de connaissance. Ensuite, les modèles et outils de gestion de ces concepts sont exposés. Puis, le modèle CKIM (Competency and Knowledge Integrated Model) développé, est défini. Les utilités de ce modèle et son exploitation sont discutées en quatrième partie. La dernière partie représente un prototype d'implantation du modèle CKIM réalisé sur le serveur de connaissances ATHANOR.

1. Introduction

La connaissance et la compétence sont deux concepts aussi bien considérés en entreprise qu'en recherche. Ils occupent tous les deux une place importante en entreprise : celle du capital immatériel de toute organisation. En effet, la gestion des connaissances concerne aujourd'hui toute organisation. Elle apporte à toute entreprise la diffusion interne (ou externe) de ses savoirs et savoir-faire, la capacité à prendre de meilleures décisions, la réduction des cycles de décision, et le développement des capacités d'innovation et d'apprentissage [Tisseyre, 1999]. De même, la gestion des compétences devient nécessaire, chaque jour avec plus d'évidence à différents niveaux : stratégique, tactique et opérationnel [Vernadat, 1999]. En outre, les concepts de connaissance et de compétence suscitent tous deux des sujets de recherche très pertinents dans des différentes disciplines, par exemple en sociologie, en psychologie, en informatique et en génie industriel. En entreprise, la gestion des connaissances et celle des compétences paraissent essentielles et liées. Toutefois, la distinction entre ces deux concepts, que ce soit sur le plan structurel ou sur celui des domaines et méthodes de gestion, n'est pas claire. En effet, les deux termes sont souvent confondus : ils sont utilisés comme synonymes alors qu'ils n'en sont pas. De plus, dans une entreprise, la gestion des connaissances est en général réalisée dans un service (par exemple R&D), et celle des compétences dans un second (par exemple R.H), ces deux services fonctionnant indépendamment et communiquant peu entre eux. Les fonctionnalités d'un système de gestion des connaissances, à savoir la capitalisation et le partage des savoirs et savoir-faire, le suivi de leur évolution, etc., ressemblent aux fonctionnalités d'un système de gestion des compétences, c'est-à-dire l'identification et la gestion des individus possédant des savoirs, savoir-faire et savoir-être, la dynamique de leur acquisition, etc. Le fait d'avoir