



LE TAGÈTE

Vol. 5 n° 12, 15 JUIN 2015

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

LE TRAVAILLEUR DU SAVOIR

Peter Drucker, en 1959, a le premier parlé du travailleur du savoir¹. On estime, aux États-Unis, que le travailleur du savoir va changer sept ou huit fois d'employeur au cours de sa carrière. D'ores et déjà, deux tiers du middle management considère changer d'emploi, et la moitié d'entre eux ont pris des dispositions à cet égard. De fait, les jeunes travailleurs d'aujourd'hui changent 10 % plus souvent d'emploi en début de carrière que ne le faisaient leurs prédécesseurs. Les travailleurs comptant 10 ans d'emploi chez un même employeur a décru de manière dramatique entre 1973 et 1990. Et en 2001, 56 % de la main-d'oeuvre active aux États-Unis était composée de personnes cueillant, traitant et analysant des données d'information de toute sorte².

Le travailleur du savoir peut être défini comme un '*problem-solver*', soit un individu autonome parfaitement capable d'ingérer une masse d'information imposante et d'en tirer des applications utiles fondées sur des tendances qu'il aura observées. Quant à l'environnement de travail qu'il recherche, il présentera généralement les aspects suivants et dans l'ordre: autonomie de la tâche (choix des voies et moyens d'exécution, mobilité et équilibre de vie propre), intégrité du milieu de travail (authenticité, confiance et transparence), coopération (accès à l'information, partage des savoirs et feedback), plaisir dans l'accomplissement des mandats (aise, souplesse et intelligence des rapports interindividuels), innovation permanente et rendement global (usage de technologies de pointe et application de techniques managériales actualisées).

Le travailleur du savoir, pour mieux résoudre des problèmes, doit faire montre de travail d'équipe, d'adaptabilité à des conditions et circonstances changeantes, et être avisé en matière de savoir utile lié à sa tâche immédiate. Il sera, le plus souvent, bilingue, trilingue voire plus. En 2002, 25 millions de d'Américains étaient des travailleurs autonomes, soit une population excédant celle à l'emploi du secteur public en totalité. Le Bureau de la Statistique américain indiquait à l'époque que 70 % des entreprises n'avaient pas d'employés payés à leur charge. En 2006, Statistiques Canada dénombrait 35 % de travailleurs autonomes consacrant 50 heures et plus par semaine à leur tâche. Le même phénomène pouvait être constaté en Belgique (2002), en Allemagne(2006) et au Japon (1995).

Ce que les organisations présentes et futures devront comprendre, c'est que le travailleur du savoir n'a pas d'allégeance plus grande à l'endroit de son employeur que celui-ci n'en a à son égard. Si l'organisation qui l'emploie exige de lui un savoir utile de haut rang, il attend de son employeur des conditions de tâche de haute teneur en responsabilité mutuelle. L'échange de bons procédés entre les parties au contrat d'emploi voudra que les partenaires de travail, que seront le travailleur du savoir et l'organisation l'employant, soient synchronisés dans le partage des avantages que devra présenter leurs relations... pour que l'emploi produise un résultat satisfaisant pour les deux.

¹ The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance by Peter Cheese, Robert J. Thomas and Elizabeth Craig (Nov 1, 2007), p. 41.

² Thinking for a Living: How to Get Better Performances And Results from Knowledge Workers by Thomas H. Davenport (Sep 13, 2005)