

Livres Outils **EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE**

# Organisez vos données personnelles

L'ESSENTIEL DU  
PERSONAL  
KNOWLEDGE  
MANAGEMENT

Xavier Delengaigne - Pierre Mongin - Christophe Deschamps

MAÎTRISEZ  
VOS DONNÉES

APPRIVOISEZ  
VOS RÉSEAUX  
SOCIAUX

GÉREZ  
VOTRE  
MESSAGERIE

**EYROLLES**

Éditions d'Organisation

## Gérer l'infobésité

Internet, e-mails, réseaux sociaux : aujourd'hui, les nouvelles technologies occupent de plus en plus de place dans notre vie. Un véritable tsunami d'informations nous assaille chaque jour. Comment ne pas se laisser submerger par ce flot de données ?

Des outils et des méthodes efficaces existent pour que l'informatique nous facilite la vie. Le PKM, *Personal Knowledge Management*, en français la gestion des données personnelles, nous aide à contrôler, organiser et stocker nos données, aussi bien au niveau professionnel que privé. Ce concept est ici décliné sous la forme du modèle TIICC (Temps, Identité numérique, Information, Capital social, Compétences personnelles) pour apprendre à :

- gérer sa messagerie électronique,
- maintenir son agenda à jour,
- classer ses fichiers numériques,
- mettre au point une veille de l'information sur Internet,
- contrôler son image sur les réseaux sociaux,
- mettre en valeur ses compétences...

---

**Xavier DELENGAIGNE** est directeur des systèmes d'information d'une grande ville de la métropole lilloise. Il est également formateur en veille et en cartographie de l'information. Il anime par ailleurs le blog *Collectivité Numérique*.

**Pierre MONGIN** est consultant conférencier, auteur et co-auteur de dix ouvrages sur le management de l'information, dont *Organisez vos idées avec le mind mapping* (Dunod, 2004), *Organisez votre vie avec le mind mapping* (InterÉditions, 2009) et *Organisez vos projets avec le mind mapping* (Dunod, 2011). Il anime également le blog [www.mindmanagement.org](http://www.mindmanagement.org)

**Christophe DESCHAMPS** est consultant et formateur en veille et gestion de l'information. Il gère depuis 2003 le blog *Outils Froids* consacré à ces mêmes thèmes, ainsi qu'au PKM qu'il étudie et enseigne depuis dix ans.

- ▶ un véritable kit de survie pour le monde numérique
- ▶ de précieux conseils et des astuces pour gagner du temps

# **Organisez vos données personnelles**

Groupe Eyrolles  
Éditions d'Organisation  
61, bd Saint-Germain  
75240 Paris cedex 05

[www.editions-eyrolles.com](http://www.editions-eyrolles.com)  
[www.editions-organisation.com](http://www.editions-organisation.com)



Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée notamment dans l'enseignement, provoquant une baisse brutale des achats de livres, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'Éditeur ou du Centre Français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2011  
ISBN : 978-2-212-54842-6

Xavier DELENGAIGNE  
Pierre MONGIN  
Christophe DESCHAMPS

# Organisez vos données personnelles

*L'essentiel du* Personal Knowledge Management

**EYROLLES**  
  
Éditions d'Organisation



# Sommaire

Introduction .....	1
--------------------	---

## PARTIE 1

<b>Devenez un maître de l'univers informationnel avec le PKM .....</b>	<b>9</b>
--	----------

1. La naissance du <i>Personal Knowledge Management</i> (PKM) .....	11
2. Collecter les données .....	27
3. Organiser l'information .....	57
4. Évaluer l'information .....	89
5. Présenter l'information .....	103
6. Collaborer autour de l'information .....	125
7. Sécuriser l'information .....	131

## PARTIE 2

<b>Organisez votre propre système d'information personnel avec le modèle TIICC .....</b>	<b>145</b>
--	------------

8. Donner du temps au temps .....	147
9. Qui es-tu sur le net ? Ou comment mieux gérer son identité numérique .....	161
10. Le social, c'est capital ! .....	179
11. Développer ses compétences personnelles .....	195
12. Mettre en place un système d'information personnel .....	207

Conclusion .....	215
------------------	-----

Annexes .....	219
Annexe 1 : Mieux tagger ses favoris .....	221
Annexe 2 : Utiliser PersonalBrain .....	223
Annexe 3 : Contacter les auteurs .....	226

Lexique .....	227
---------------	-----

Index des notions clés .....	237
------------------------------	-----

Index des logiciels, services en ligne et plug-ins .....	239
--	-----

Bibliographie .....	243
---------------------	-----

Table des matières .....	245
--------------------------	-----





# Introduction

*« Quand les vents du changement soufflent,  
certains construisent des abris, et d'autres des moulins. »*

Proverbe chinois

Regardez autour de vous : que voyez-vous ? Si vous êtes actuellement au travail, vous remarquerez sans doute votre ordinateur, en bonne place sur votre bureau, tellement présent qu'on finit par l'oublier. À ses côtés, votre téléphone. Jetez un coup d'œil dans la poche intérieure de votre veste : vous y retrouverez probablement votre téléphone portable. Dans votre autre poche, peut-être avez-vous un iPod ? Si vous êtes chez vous, vous avez de fortes chances de retrouver un ordinateur dans votre bureau. Peut-être êtes-vous d'ailleurs en train de télécharger de la musique et/ou des films (légalement) ? Bref, qu'on le veuille ou non, les TIC (Technologies de l'information et de la communication) font désormais partie de notre quotidien... et jongler avec tous ces outils n'est pas toujours évident.

Par ailleurs, pour la plupart d'entre nous, la vie devient de plus en plus fragmentée. Professionnellement, rares sont ceux qui restent toute leur vie dans la même entreprise. Désormais, nous devons mener de front plusieurs carrières (qui n'ont parfois rien à voir les unes avec les autres). Pratiquer un métier totalement différent de l'objet de ses études devient de plus en plus fréquent. Fort de ce constat, chacun de nous doit se constituer un bagage de connaissances et de savoir-faire pour s'adapter à une vie de plus en plus fluctuante. Nous avons donc besoin de ces nouvelles technologies et de méthodologies pour « apprendre à apprendre ».

Dans les formations que nous, auteurs de ce livre, dispensons (« Communiquer avec les outils électroniques », « Organiser sa veille », etc.), nous avons remarqué que les stagiaires apprennent à maîtriser de nouveaux outils sans forcément comprendre les logiques qui en découlent. Ils piochent souvent dans le catalogue en fonction de leurs besoins immédiats, mais aussi de leurs envies. Au final, rares sont les stagiaires qui suivent un parcours pédagogique cohérent. Le résultat ? Un savoir lui aussi fragmenté.

Néanmoins, de nombreuses organisations mettent en place des plans de formation pour contrer cet effet « consommateur ». En effet, acquérir une vision globale des problématiques et des solutions pour organiser nos données personnelles devient urgent et crucial.

## Penser le XXI<sup>e</sup> siècle

« *The illiterate of the 21<sup>st</sup> century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn<sup>1</sup>.* »

Alvin Toffler, *Future Shock*, 1970.

Au XXI<sup>e</sup> siècle, notre pensée sera confrontée aux problématiques suivantes :

### *La pensée du XXI<sup>e</sup> siècle*

Caractéristiques	Aptitudes à acquérir
La surinformation	Visualiser, prioriser, organiser
La fragmentation du savoir	Intégrer, connecter, réfléchir
L'incertitude	Rechercher l'information, composer avec ce que vous ne savez pas
Les changements rapides	Être proactif, planifier, contrôler, anticiper
Les dilemmes complexes	Organiser, cartographier, structurer, analyser
La compétitivité	Être créatif, développer les produits et les services intellectuels

- La surinformation : nous sommes tous confrontés quotidiennement, de façon presque anodine, à la surinformation. Par exemple, sur Internet, une simple recherche Google peut renvoyer à plusieurs dizaines de milliers de réponses ! Mais « l'information n'est pas le savoir » a dit Albert Einstein : nous devons, en effet, apprendre à traiter les données pour les transformer en informations, puis en connaissances (voir dans le chapitre 1 la sous-partie intitulée « Passer des données à la connaissance », page 26).

1. « Les illettrés du XXI<sup>e</sup> siècle ne seront pas ceux qui ne savent pas lire ou écrire mais ceux qui seront incapables d'apprendre, de désapprendre et de réapprendre. »

- La fragmentation du savoir : multisource (livre, Internet, télévision...), mais aussi de provenances géographiques diverses, le savoir est désormais morcelé. George Siemens a dit : « J'aimerais voir l'apprentissage commencer par des connexions et non pas par du contenu. » En effet, nous devons apprendre à réaliser des connexions avec nos connaissances actuelles et entre différents nouveaux domaines que nous allons découvrir. Certains outils, comme le *mind mapping* par exemple, nous aident à établir ces connexions.
- L'incertitude : l'avenir et l'accroissement exponentiel du savoir, c'est aussi composer avec l'inconnu. Apprendre à rechercher et à évaluer ce que vous trouvez, mais aussi à découvrir ce que vous ne savez pas, devient une composante essentielle de votre travail.
- Les changements rapides : dans un monde en perpétuel mouvement, celui qui n'avance pas recule ! Fort de ce constat, nous devons nous doter d'outils intellectuels pour suivre et porter un regard critique sur l'évolution de notre société.
- Appréhender les dilemmes complexes : le monde dans lequel nous vivons se complexifie à mesure que nos connaissances s'accroissent. Résoudre des problèmes représente donc une capacité cognitive primordiale.
- La compétitivité : face à la montée de la mondialisation, la concurrence inter-États, inter-entreprises mais aussi inter-individus ne cesse de croître... Un moyen de résister à la concurrence des pays émergents (Chine, Brésil, Inde...) n'est-il pas de développer les produits et les services intellectuels ? Favoriser la créativité dans tous les domaines reste un bon moyen de garder une certaine avance face à la concurrence.

Certains rencontrent plus de difficultés à appréhender ces bouleversements technologiques que d'autres. Bien souvent (et de manière un peu schématique), ce sont ceux qu'on appelle les *digital immigrants*, en français les « immigrants numériques ». Nés avant la révolution technologique, ils se sont adaptés tant bien que mal aux nouvelles technologies de l'information. Comment les reconnaître ? C'est très simple, ils impriment encore les e-mails qu'ils reçoivent !

D'autres semblent plutôt bien s'acclimater à ce bain technologique : ce sont les *digital natives* (en français les « natifs numériques », terme inventé par Marc Prensky au début des années 2000), qui, comme leur nom l'indique, sont nés avec l'avènement d'Internet. Toutefois, même si ce sont la plupart du temps de très bons utilisateurs des nouvelles technologies, de récentes études montrent qu'ils rencontrent de réelles difficultés à maîtriser réellement l'information (notamment lorsqu'il s'agit d'en évaluer la fiabilité).

## L'arrivée des *digital natives*

*« Sous l'influence du numérique, d'Internet, de la téléphonie mobile, la société est en train de changer sous nos yeux sans qu'on en mesure spontanément la profondeur. Toute une génération se sert encore des outils numériques comme d'accessoires. La génération montante, elle, s'en sert comme d'un élément central de communication, d'éducation, de distraction. Quand elle aura pris le pouvoir, les fonctionnements vont changer en profondeur. »*

Maurice Levy, président-directeur général de Publicis (né en 1942)

Nés avec une console de jeux dans les mains, bercés par la musique mp3, les *digital natives* débarquent au sein de nos organisations. Certains sont même déjà là. Qui sont-ils ? Comment vont-ils bouleverser les entreprises ? Autant de questions qu'il faut se poser si nous ne voulons pas rater notre futur...

### Les organisations, un espace de cohabitation forcée ?

Les organisations sont à l'image de la société. La composition du personnel devient tout naturellement marquée par les évolutions sociologiques. Ainsi, en Occident, plusieurs générations cohabitent au sein d'une même organisation :

- les baby-boomers : individus nés entre 1945 et la fin des années 1950 ;
- la génération X : individus nés entre le début des années 1960 et 1978 ;
- la génération Y : individus nés entre 1978 et le milieu des années 1990 ;
- la génération Z : individus nés depuis le milieu des années 1990.

Les natifs digitaux regroupent les générations Y et Z, c'est-à-dire tout individu né après 1978. En quoi sont-ils différents de leurs prédécesseurs ? Pour eux, la technologie est naturelle. Elle fait partie intégrante de leur quotidien. La génération Z en particulier n'a jamais connu de monde sans ordinateur, ni Internet, ni téléphone portable.

Certains chercheurs avancent que même le fonctionnement de leur cerveau diffère car il évolue en fonction de leur environnement numérique. Cette thèse est plus que probable. Au cours de l'évolution humaine, le cerveau s'est en effet adapté à son environnement (et notamment à l'utilisation d'outils) : « Selon l'anthropologue Stanley Ambrose de l'université d'Illinois, il y a approximativement 300 000 années, un homme de Néandertal se rendit compte qu'il pouvait prendre un os avec sa main et l'utiliser comme un marteau primitif. Nos ancêtres eurent tôt fait d'apprendre qu'il était plus efficace de maintenir l'objet à frapper avec la main opposée. Ceci conduisit nos ancêtres à développer leur latéralité et à devenir droitiers ou gauchers. Tandis

qu'un côté du cerveau évolua pour améliorer la dextérité, le côté opposé se spécialisa dans l'évolution du langage<sup>1</sup>. »

Les avis s'accordent toutefois pour reconnaître la spécificité du comportement des natifs digitaux. Multitâches, ils excellent à jongler avec plusieurs activités : chatter tout en écoutant de la musique, télécharger un fichier tout en regardant une vidéo. L'environnement collaboratif constitue leur royaume : ils consacrent un temps non négligeable à entretenir leurs relations au travers des réseaux sociaux en ligne, comme Facebook par exemple. Ils peuvent toutefois souffrir d'un véritable déficit d'attention et ne sont pas forcément doués pour les relations interpersonnelles en face-à-face. Par ailleurs, ils ont tendance à prendre l'information tirée du web pour argent comptant (et ils savent rarement comment la vérifier).

S'agit-il d'une simple différence de génération ? La rupture semble plus profonde. Les natifs digitaux ne sont pas uniquement des simples consommateurs d'outils numériques. Nourris à la sauce 2.0 (voir définition de « web 2.0 » dans le lexique en fin d'ouvrage), ils créent désormais leurs propres outils : ils lancent un wiki<sup>2</sup> pour collaborer avec leurs collègues, ils tapent des commandes Ubiquity<sup>3</sup> sur Firefox pour surfer sur Internet. Leur façon de penser aussi diffère. Face à un problème, ils ne raisonnent pas forcément de façon cartésienne comme leurs prédécesseurs en tentant de trouver les causes. Élevés à l'ère du jeu vidéo, ils vont expérimenter les différentes solutions jusqu'à la réussite. Seul le résultat à brève échéance compte.

La dualité entre *digital immigrants* et *digital natives* s'est par ailleurs accompagnée d'une migration progressive vers une société du savoir. Désormais, nous sommes, pour la plupart d'entre nous, des travailleurs du savoir. Pourtant, très peu d'entre nous ont appris à maîtriser véritablement l'information.

## Muter vers une organisation numérique 2.0

La révolution numérique est en marche. Elle touche à la fois notre environnement, nos comportements mais aussi notre façon de penser. Les entreprises ne sont pas épargnées.

---

1. Traduction libre de Gary Small M.D. et Gigi Vorgan, *iBrain: Surviving the Technological Alteration of the Modern Mind*, éditions Collins Living, 2008, page 10.

2. Site web dont l'écriture est collaborative, voir lexique.

3. Si vous êtes un immigrant numérique, vous avez sûrement besoin de précisions ! Ubiquity est une extension du navigateur web Firefox. Elle permet d'interagir avec le web directement en ligne de commande.

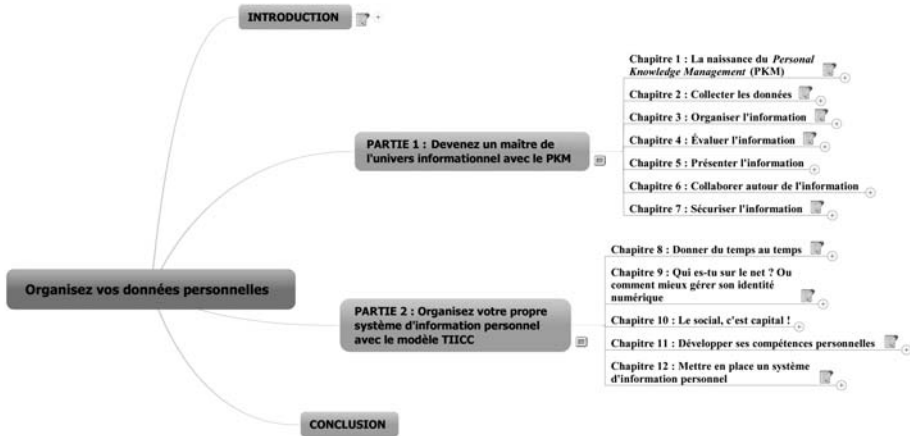
Flux RSS, réseaux sociaux, wikis... Combien d'employés ou de cadres disposent de ces outils dans le cadre de leur travail ? Très peu à n'en pas douter. De nombreuses organisations sont en retard en ce qui concerne l'introduction professionnelle des outils 2.0. Pourtant, elles ne peuvent pas se réfugier derrière une question de prix : la plupart de ces technologies, hormis la formation, sont à faible coût. Aujourd'hui, elles doivent relever le défi d'une organisation toujours plus numérique, avec un personnel qui sera à terme différent. La présence d'employés et de cadres dotés de compétences différentes et complémentaires représente une véritable richesse pour les entreprises. Sauront-elles l'exploiter ? Les flux RSS, par exemple, peuvent se lire grâce à un lecteur gratuit comme RSS Bandit. L'utilisation des logiciels libres peut même permettre de réaliser de sérieuses économies, qui peuvent être réinjectées dans du matériel ou de la formation. Il s'agit davantage d'un changement de mentalités et d'un mode d'organisation à revoir, de passer d'une organisation hiérarchique à un système collaboratif.

## Adopter le PKM

Actuellement, le PKM (*Personal Knowledge Management*) peut répondre à cette problématique qui représente, dans les années à venir, un véritable enjeu, non seulement pour les individus, mais aussi pour les organisations. En français, le terme de PKM est traduit par « gestion des données personnelles ».

Pour esquisser une première ébauche, nous pourrions définir le PKM comme la capacité à la fois individuelle et personnelle d'apprendre continuellement, de s'adapter et de gérer ses connaissances pour réussir sa vie professionnelle et personnelle. Il s'agit notamment de transformer toutes les données qui nous assaillent (nous en avons trop) en connaissances (nous n'en avons jamais assez).

Toutefois, à ce jour, la notion de PKM reste un peu floue. Chacun y va de sa définition. En effet, les savoirs accumulés et développés par l'individu représentent un véritable kaléidoscope. Les appréhender dans leur totalité reste un challenge. C'est le défi relevé par ce livre.

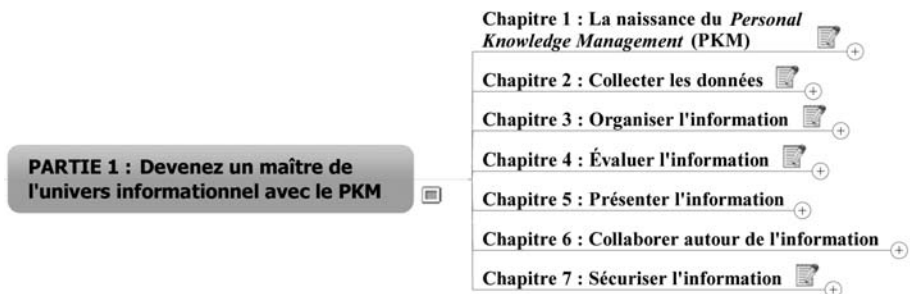


## Les bénéfices de ce livre

Grâce à ce livre, vous relierez les différentes formations que vous avez suivies. Vous découvrirez les logiques inhérentes à chaque outil. Bref, vous apprendrez des connaissances transversales qui vous serviront tout au long de votre vie professionnelle, mais également personnelle.

Dans la première partie de notre ouvrage, vous apprendrez à devenir un véritable maître de l'univers informationnel. Nous reprendrons pour ce faire les éléments originels du PKM :

- collecter les données ;
- organiser l'information ;
- évaluer l'information ;
- présenter l'information ;
- collaborer autour de l'information ;
- sécuriser l'information.



Dans la seconde partie de notre ouvrage, nous assemblerons les pièces manquantes de notre système. En effet, les compétences liées au PKM ont elles aussi évolué. Désormais, de nouveaux éléments sont à prendre en compte, comme par exemple l'identité numérique et les réseaux sociaux.

Le PKM s'étend peu à peu vers la sphère du développement personnel et fait appel à des méthodes complémentaires (la GTD, ainsi que celles de Stephen Covey et de Peter Drucker) et à de nouveaux outils (*mind mapping*, etc.). Il peut alors s'aborder au travers de l'acronyme du modèle TIICC :

- Temps ;
- Identité numérique ;
- Information ;
- Capital social ;
- Compétences personnelles.

Ces cinq notions constituent autant de repères qui vous aideront à progresser vers tout le halo numérique qui nous entoure.

**PARTIE 2 : Organisez votre propre système d'information personnel avec le modèle TIICC**

Chapitre 8 : Donner du temps au temps

Chapitre 9 : Qui es-tu sur le net ? Ou comment mieux gérer son identité numérique

Chapitre 10 : Le social, c'est capital !

Chapitre 11 : Développer ses compétences personnelles

Chapitre 12 : Mettre en place un système d'information personnel

C'est en maîtrisant ces outils que nous pourrions prétendre à plus d'efficacité et d'aisance, aussi bien dans notre carrière professionnelle que dans notre parcours personnel. Le PKM a ainsi le pouvoir de changer notre propre perception de la vie, et d'améliorer notre quotidien très concrètement et durablement.



# PARTIE 1

## DEVENEZ UN MAÎTRE DE L'UNIVERS INFORMATIONNEL AVEC LE PKM

Cette première partie est consacrée à une approche classique du PKM (présentation au chapitre 1) dans sa facette « gestion de l'information », à savoir :

- Collecter des données (chapitre 2) ;
- Organiser l'information (chapitre 3) ;
- Évaluer l'information (chapitre 4) ;
- Présenter l'information (chapitre 5) ;
- Collaborer autour de l'information (chapitre 6) ;
- Sécuriser l'information (chapitre 7).

Acquérir une vue d'ensemble de toutes les sources de données dont nous disposons est important. Devant cette masse toujours grandissante, nous devons obligatoirement réaliser des choix et nous verrons dans cette partie lesquels sont les plus judicieux.

En comprenant comment ces données sont diffusées et nous parviennent, nous découvrirons comment naît et meurt l'information. En effet, celle-ci peut avoir un temps de vie extrêmement limité et nous devons en prendre connaissance avant qu'elle ne devienne caduque. Il s'agit donc de savoir comment nous pouvons la capter et la canaliser au mieux afin de la faire fructifier en un temps réduit.



## LA NAISSANCE DU *PERSONAL KNOWLEDGE MANAGEMENT* (PKM)

*« The problem of information overload, therefore, may not be the quantity of it but our inability to know what to do with it. »*  
Danniel Tammet<sup>1</sup>

### Éléments de contexte

#### Après moi, le déluge informationnel

Comme nous l'avons vu dans l'introduction, la surinformation ne nous guette plus : elle nous a déjà rattrapés depuis longtemps ! D'ailleurs, aucune raison pour que ce déluge informationnel cesse. En 2013, la population connectée à Internet dans le monde devrait en effet atteindre 2,2 milliards contre 1,45 en 2008. Or, avec le web 2.0, nous sommes de plus en plus nombreux à :

- tenir un blog ou un site web ;
- commenter des articles de journaux ou des billets de blogs ;
- donner notre avis ;
- converser *via* Twitter, Facebook, etc. ;
- publier des photos ou des vidéos ;
- partager des documents numériques.

---

1. « Le trop-plein d'information n'est pas, en soi, problématique ; c'est surtout notre incapacité à savoir qu'en faire qui est en jeu. »

Pour être clair, nous produisons du contenu en permanence. Une étude publiée par la société IDC<sup>1</sup> indique que l'humanité va produire durant l'année 2010 la quantité jamais atteinte d'un zettabyte d'informations, soit de quoi remplir 75 milliards d'iPad !

### **Reference overload**

Or, les contenus produits par les internautes ne sont pas la seule surcharge à laquelle Internet nous expose. On peut en effet parler d'un phénomène que nous avons baptisé le *Reference overload*, soit une surcharge de contenus dits de référence. Il y a encore une dizaine d'années en effet, seuls les scientifiques et les chercheurs accédaient aux bases de données qui leur permettaient de rechercher des articles rédigés par leurs collègues. Aujourd'hui, n'importe quel quidam souhaitant creuser tel ou tel sujet peut accéder à une information scientifique et technique (généralement validée par un collège de spécialistes de la matière), et c'est presque aussi simple que d'interroger Google. Les articles qui sortent dans les résultats ne sont certes pas tous accessibles gratuitement, mais le mouvement grandissant de l'*open access* permet d'accéder à un nombre d'articles en texte intégral, en croissance exponentielle.

#### **Le mouvement de l'*open access***

Il a été lancé vers la fin des années 1990 par des scientifiques soucieux du développement des pays du tiers-monde, dont les chercheurs ne peuvent accéder à des publications scientifiques coûteuses. La déclaration de Berlin sur le libre accès aux connaissances<sup>2</sup> dans le domaine des sciences indique que le libre accès (*open access*) signifie notamment :

- que l'accès aux documents est gratuit (en ligne et en texte intégral) ;
- qu'une version complète du document libre d'accès est déposée dans au moins un service d'archivage en ligne pour permettre le libre accès, la diffusion sans restriction, l'interopérabilité et l'archivage à long terme.

Les moteurs et services proposant de rechercher en plein texte dans ces données sont d'ailleurs de plus en plus nombreux et sophistiqués.

### **Tools overload**

Le *Reference overload* serait presque supportable s'il ne s'y ajoutait pas une autre forme de surcharge constituée cette fois-ci par le nombre de logiciels et de services en ligne sans cesse croissant qui nous est proposé. Que vous souhaitiez montrer

- 
1. « The Digital Universe Decade », IDC, 2010 : [www.emc.com/collateral/demos/microsites/idc-digital-universe/iview.htm](http://www.emc.com/collateral/demos/microsites/idc-digital-universe/iview.htm)
  2. Voir [http://oa.mpg.de/openaccess-berlin/BerlinDeclaration\\_wsis\\_fr.pdf](http://oa.mpg.de/openaccess-berlin/BerlinDeclaration_wsis_fr.pdf)

## Quatre moteurs de recherche académiques

Nom	Description	Adresse
Google Scholar	Multilingue. Propose un mode de recherche avancée ainsi que des alertes e-mails par mots-clés.	<a href="http://scholar.google.fr">http://scholar.google.fr</a>
Scirus	Multilingue. Permet de choisir les types de sources à interroger <i>via</i> la recherche avancée.	<a href="http://www.scirus.com">www.scirus.com</a>
OAIster	Multilingue. Permet de rechercher dans près de 1 100 ressources universitaires ou scientifiques en <i>open access</i> .	<a href="http://oaister.worldcat.org">http://oaister.worldcat.org</a>
BASE	Multilingue. Interface de recherche avancée. Indexe près de 1 200 sources en <i>open access</i> .	<a href="http://www.base-search.net">www.base-search.net</a>

vos photos à vos proches, créer des groupes de discussion privés, mettre en ligne et gérer vos performances de joueur, de plongeur, de cycliste, critiquer des livres ou toute autre activité qui vous vient à l'esprit, plusieurs services existent déjà bien souvent et sont en concurrence. En gros, partez du principe que si vous ressentez un besoin, c'est qu'il a déjà été ressenti par d'autres avant vous et que, parmi ces autres, il y a statistiquement de fortes chances pour qu'il y ait eu des développeurs informatiques qui aient décidé d'y répondre. Il ne reste plus qu'à identifier leurs solutions... Rien ne dit par ailleurs que le service qui apparaîtra demain matin ne sera pas finalement celui dont vous avez réellement besoin.

Cette situation entraîne deux conséquences :

- vous devez être en veille permanente sur les nouveaux services en ligne susceptibles de vous être utile ;
- vous devez trouver le temps de les comparer pour ensuite choisir le meilleur.

Or, cela nécessite à nouveau d'avoir la possibilité de dégager du temps. La situation peut se résumer ainsi : perdre du temps avec des outils et services que l'on maîtrise bien mais qui sont dépassés en termes de productivité potentielle, ou perdre du temps à rechercher et tester le nouveau service répondant le mieux à votre besoin (perdre du temps pour mieux en gagner donc !). Chacune de ces attitudes présente un risque, la première est d'utiliser des outils datés (et de ne finalement plus être concurrentiel), la seconde est de ne pas voir son travail de recherche et de test payé en retour. Cette dernière attitude a toutefois pour avantage de vous permettre de rester à la pointe de l'information puisque vous connaîtrez les nouvelles fonctionnalités dès leur arrivée. Ainsi, vous serez mieux à même de juger des vraies évolutions lorsqu'elles se présenteront.

## ***Social overload***

*Last but not least*, le *social overload* est aussi de la partie et vient changer la donne. Il s'agit tout simplement de notre capacité à multiplier d'une manière tout à fait inédite dans l'histoire de l'humanité le nombre de contacts que nous détenons au sein de nos réseaux. L'anthropologue Robin Dunbar avait, au début des années 1990, émis une règle qui porte son nom : un individu ne peut pas maintenir des relations stables avec un nombre d'individus supérieur à environ 130. C'est en moyenne le nombre d'« amis » que nous avons sur Facebook mais c'est sans compter sur nos contacts Twitter, LinkedIn, Viadeo et autres réseaux sociaux. D'après la chercheuse Judith Donath de l'université d'Harvard, les réseaux sociaux nous permettent de construire un *supernet* (super réseau) dont les contacts sont très faciles d'accès, et leur nombre bien plus important que prévu. Ainsi, il n'est pas rare de voir des membres de Facebook avec plus de 1 000 « amis ». Judith Donath signale une situation dont, certes, on ne peut encore envisager les conséquences en termes d'interactions sociales, puisqu'elle est totalement inédite dans l'histoire de l'humanité, mais dont on peut conclure sans hésiter qu'à titre individuel, elle va fatalement nous demander plus de temps pour son entretien et sa gestion. Cette situation composée de *reference overload*, de *tools overload* et de *social overload* crée de fait ce que nous nous proposons d'appeler *everything overload*. Tout est en surcharge : les données, les outils, les réseaux sociaux, mais pas les connaissances qui sont un patrimoine que chacun se bâtit à son rythme et qu'il convient de respecter, sous peine de perdre ses repères.

## **Des bouleversements socio-économiques qui nous impactent individuellement**

### ***Le contexte socio-économique***

Le contexte de travail dans les pays occidentaux a beaucoup évolué depuis les années 1960, et clairement pas dans le sens de la sécurisation des emplois. Un sondage de l'Institut CSA paru en mai 2007 indiquait que la précarité de l'emploi est devenue aujourd'hui une source d'inquiétude majeure pour 49 % des cadres, devançant même la défense du système de retraite par répartition (48 %) ou l'augmentation du pouvoir d'achat (45 %) <sup>1</sup>.

En effet, les règles du jeu ont changé. La dérégulation de l'économie, sa mondialisation, l'accélération des progrès scientifiques et techniques, le développement d'Internet, la marchandisation, sont désormais notre quotidien.

1. Enquête « Réalité cadres », Institut CSA, mars 2007.

Ils traînent dans leur sillage autant de craintes que d'espoirs. Grâce au système post-paternaliste mis en place après guerre, chacun pouvait espérer réaliser toute sa carrière dans une même entreprise. Ce système a complètement explosé. Dans ce contexte, chacun comprend bien qu'il doit avant tout compter sur lui-même pour rester en situation d'employabilité, qui se définit comme la capacité d'un salarié à conserver ou à obtenir un emploi.

### ***Les nouvelles attentes du travailleur du savoir***

L'expression « travailleur du savoir » a été créée par un auteur majeur du management moderne, Peter Drucker, pour désigner une personne « qui met en œuvre ce que son éducation lui a appris, c'est-à-dire des concepts, des idées et des théories, plutôt que (...) des compétences manuelles ou musculaires<sup>1</sup> ». Cette définition, déjà ancienne puisqu'elle date des années 1960, ne pouvait évidemment prendre en compte les grands changements apportés par l'informatique personnelle. Avec eux, nous devenons tous des travailleurs du savoir dès lors que nous manipulons symboliquement des objets *via* une souris et un écran. En agrégeant des chiffres fournis par le U.S. Bureau of Labor Statistics, Richard Florida estimait en 2005 que près d'un tiers des 136 millions de travailleurs américains étaient d'une manière ou d'une autre des travailleurs du savoir. Il serait étonnant que cela soit différent en France.

Or, les travailleurs du savoir possèdent des besoins bien particuliers, déjà analysés auparavant par Drucker. Tout d'abord, ils se considèrent comme égaux à leur employeur, c'est-à-dire comme des associés plutôt que comme des employés. Ensuite, nombre d'entre eux passent une bonne partie de leur temps à effectuer des travaux non qualifiés. Cependant, ce qui les identifie, dans l'esprit des autres comme dans le leur, c'est la part de leur travail qui implique qu'ils mettent leurs connaissances formelles en pratique. Enfin, ils peuvent être attachés à une organisation (et s'y sentir à l'aise), mais leur appartenance principale va plutôt à la branche de connaissances dans laquelle ils sont spécialisés.

Se sentant rattachés à leur spécialité avant de l'être à leur employeur, ils veulent avant tout rester à la pointe de ce qui s'y fait. Un emploi qui ne leur permettrait pas de progresser, d'apprendre, pourrait donc être ressenti comme limitant et peu attrayant. Si le travailleur du savoir reste bien conscient qu'il ne fera pas toute sa carrière dans une seule et même entreprise, il attend de celles qui l'emploient qu'elles mettent tout en œuvre pour que son passage lui soit profitable et accroisse ainsi ses compétences (et donc son employabilité).

---

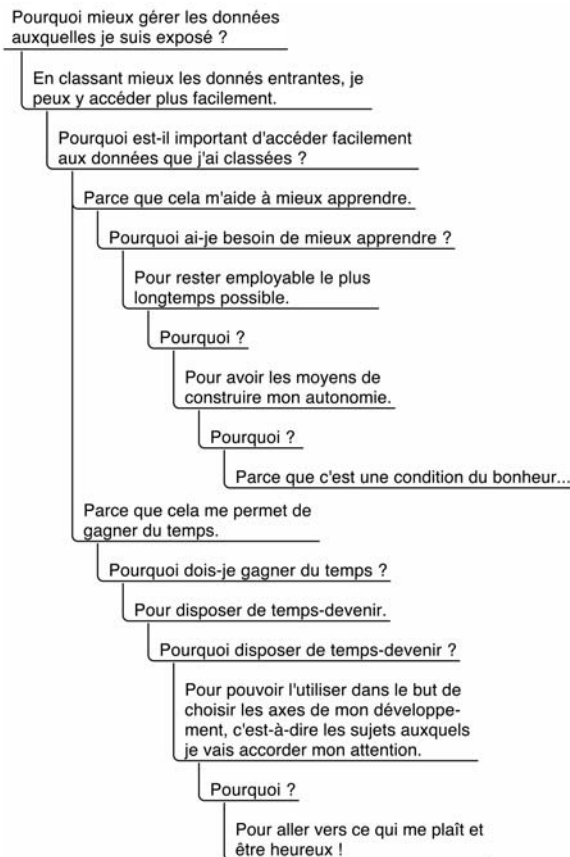
1. Peter Drucker, *Management: Tasks, Responsibilities and Practices*, Harper & Row, 1973.

## Les conséquences globales pour le travailleur du savoir

Le contexte général et les attentes propres aux travailleurs du savoir que nous venons de décrire entraînent certaines conséquences. Nous allons maintenant les détailler. Nous avons choisi pour cela de mettre en œuvre la méthode dite des « pourquoi ? ». Elle est utilisée habituellement dans les procédures qualité. Elle va ici nous aider à comprendre l'objectif lié à une meilleure gestion de notre information personnelle, en repoussant la réponse jusqu'à sa dernière extrémité et en allant ainsi très rapidement à l'essentiel.

La question de départ que nous pouvons nous poser concerne l'une des tâches incontournables auxquelles les travailleurs du savoir doivent faire face : pourquoi est-il important de mieux gérer la quantité d'informations et de données toujours croissante à laquelle nous sommes exposés ?

*Pourquoi mieux gérer ses données ?*





Précision : le temps-devenir évoqué dans cette carte conceptuelle représente une idée empruntée à l'économiste et sociologue Philippe Zarifian. Il désigne ainsi des moments de réflexion volontaire, du temps consacré à la lecture d'articles, d'ouvrages, mais aussi le temps fécond que nous accordons à l'oxygénation de notre esprit et de notre corps. Ces moments sont indispensables pour, par exemple :

- réaliser des bilans réguliers de ses compétences ;
- se fixer de nouveaux axes d'étude, de lecture, de développement sur une période donnée ;
- être créatif.

Pour Philippe Zarifian, le temps-devenir s'oppose au temps spatialisé. C'est-à-dire au temps compté, décompté. Celui de la montre et de la pointeuse.

Ce travail de questionnement en cascade nous a permis de relier en cinq étapes le trivial à l'essentiel. Il montre que l'un ne peut jamais aller sans l'autre. Comme l'explique Stephen Covey (voir dans le chapitre 11 la sous-partie intitulée « Changer de vie ? »), les projets les plus ambitieux, au premier rang desquels les projets de vie, se construisent au quotidien, jamais dans un absolu toujours repoussé au lendemain car inatteignable. Ici, le trivial, c'est la gestion de l'information, et l'essentiel, c'est tout simplement la vie la plus heureuse possible que chacun d'entre nous souhaite mener.

## Qu'est-ce que l'infobésité ?

L'infobésité se retrouve sous les appellations de « surinformation », de « surcharge informationnelle » ou d'« *information overload* ». L'infobésité représente une des principales caractéristiques de notre société de l'information. Loin de constituer une solution idyllique, la technologie à notre disposition fait partie du problème.

Les principaux symptômes de l'infobésité sont au nombre de quatre<sup>1</sup> :

- Obtenir plus d'informations pertinentes que ce que vous pouvez assimiler. Vous avez par exemple collecté dix livres et cinq thèses intéressantes sur un sujet. Difficile de tout lire de façon exhaustive dans le temps imparti.
- Recevoir de nombreuses informations non sollicitées. L'e-mail représente une source habituelle d'informations non sollicitées. Chaque jour, nous recevons ainsi dans notre boîte mail de nombreux spams (ou pourriels). Le temps

---

1. Voir [www.anderson.ucla.edu/faculty/jason.frand/researcher/articles/info\\_overload.html](http://www.anderson.ucla.edu/faculty/jason.frand/researcher/articles/info_overload.html)