

Sommaire des notes de lecture

1. L'âge de la multitude

de Nicolas Colin et Henri Verdier

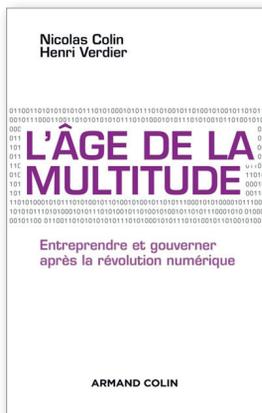
2. Les grands auteurs en management de l'innovation et de la créativité

sous la dir. de Thierry Burger-Helmchen, Caroline Hussler et Patrick Cohendet

3. Les professions intermédiaires

sous la dir. de Jean-Paul Cadet et Christophe Guitton

> Ouvrages



L'Âge de la multitude

Nicolas Colin
et Henri Verdier

Armand Colin, 2^e éd., 2015,
304 pages, 22,50 €
ISBN : 978-2-200-60144-7

Note de lecture
de Christine Gaubert-Macon

Il est banal d'affirmer que la révolution numérique est en marche. Après la machine à vapeur et l'électricité, le numérique entraîne une transformation massive, des secteurs entiers sont bouleversés comme la musique, les médias et le tourisme, tandis que certains sont en mutation comme la santé, la distribution et les transports. Pour d'autres, le bouleversement est imminent : banque, assurance ou éducation. Le développement des usages des technologies numériques engendre plusieurs peurs : la destruction d'emplois, la prédation des données personnelles ou encore l'affaiblissement de la souveraineté nationale. Il ébranle la société, car la baisse des coûts des produits informatiques et de télécommunication permet de les mettre à la portée de tous ; l'hybridation des technologies numériques génère une innovation permanente et la création se fait majoritairement hors des institutions traditionnelles. Il interroge le modèle capitaliste avec des facteurs de création de valeur majoritairement immatériels et extérieurs aux organisations.

Selon les auteurs, la principale dimension de la révolution numérique est la puissance des individus éduqués, outillés et connectés qu'ils définissent comme « la multitude ». Dans l'économie numérique, c'est cette multitude qui contribue à la valeur des entreprises par les effets réseaux pour Facebook, la valorisation des liens pour Google ou encore le partage d'informations pour TripAdvisor. La multitude représente l'acteur majeur de l'économie de la contribution, d'où les quatre approches proposées par les auteurs pour développer de nouvelles stratégies : capter l'activité de la multitude, l'accompagner, la stimuler et échanger avec elle.

L'accroissement du rôle des plateformes est aussi une des caractéristiques de cette révolution numérique. Considérées comme l'infrastructure des applications, les plateformes se définissent comme un ensemble de ressources logicielles accessibles par des développeurs

pour proposer des applications intégrant le service rendu par la plateforme. Ainsi Facebook, Twitter ou encore Amazon sont des plateformes qui ont su se développer en captant la puissance de la multitude.

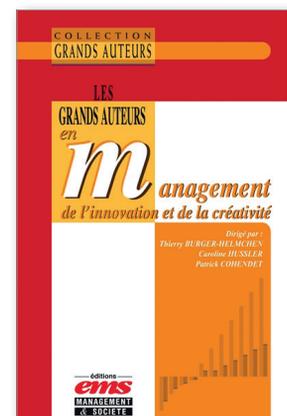
Cette révolution nécessite d'intégrer en profondeur le numérique dans les politiques publiques en menant une réflexion sur la politique d'innovation, en ne considérant pas la filière numérique en tant que telle mais comme transformatrice – grâce à ses technologies – des autres filières, et en renforçant la puissance des écosystèmes. La fiscalité, quant à elle, doit relever deux défis : localiser la valeur d'activités de plus en plus immatérielles et prélever l'impôt sur une valeur qui se crée de plus en plus en dehors des organisations.

Les auteurs terminent l'ouvrage en s'interrogeant sur le processus de transformation de l'État en plateforme, voyant dans la mise en œuvre de l'ouverture des données (Open Data) un facteur important de cette mutation.

Les grands auteurs en management de l'innovation et de la créativité

Sous la dir. de Thierry Burger-Helmchen,
Caroline Hussler
et Patrick Cohendet

Éditions EMS, 2016,
639 pages, 49 €
ISBN : 978-2-84769-812-1



Note de lecture de Frédéric Larchevêque

Cet ouvrage est une synthèse remarquable qui fera date : 31 chapitres, une cinquantaine de contributeurs, pour présenter environ 35 grands auteurs dont les travaux ont permis une meilleure compréhension des démarches d'innovation et de créativité dans les entreprises. L'innovation nous intéresse d'autant plus aujourd'hui que, pour beaucoup, elle apparaît plus difficile et coûteuse à réaliser. L'historien de l'innovation, David Gordon, estime d'ailleurs que l'innovation actuelle ne produit plus les mêmes fruits, comme si les plus faciles à ramasser, les meilleurs aussi, avaient déjà été cueillis. C'est précisément cette double inquiétude que l'on peut résumer par la crainte d'un épuisement du progrès technique qui justifie pleinement un tel ouvrage de synthèse. Que sait-on vraiment de la démarche d'innovation dans les organisations ? Existe-t-il des organisations plus propices à l'innova-

vation que d'autres ? Pour approcher ces difficiles questions, l'ouvrage est conçu en trois grandes parties : les racines du management de l'innovation, l'approche managériale de l'innovation et enfin les communautés des connaissances et de la créativité. Les différents chapitres peuvent être lus indépendamment des autres, au gré de sa curiosité ou besoin du moment.

Dans la première partie sur les racines, le collectif d'auteurs revient aux sources du management de l'innovation en présentant les apports respectifs de Schumpeter, de Christopher Freeman qui introduit la systémique de l'innovation, ou encore de Nicholas Kaldor, précurseur des modèles de croissance endogène, William J. Abernathy et James M. Utterback, à qui l'on doit une analyse dynamique des innovations technologiques.

Dans la deuxième partie, il est vraiment question du management de l'innovation. Car l'innovation est une affaire d'entreprise dont l'objectif est clairement de créer de la valeur par l'introduction d'idées innovantes. Il s'agit donc de saisir quels sont les modèles organisationnels les plus aptes à stimuler l'innovation. On y parle bien sûr d'innovation de produits, de procédés, en termes de modèle d'affaires, mais le parti pris est de revenir à ce que les auteurs ont véritablement dit sans s'en tenir à la vulgate simplificatrice souvent répandue. Des chapitres lumineux sont ainsi consacrés aux travaux de James March sur l'innovation dans les organisations, à l'innovation de rupture de Clayton Christensen, à l'innovation ouverte de Henry Chesbrough et aux mécanismes de cocréation pensés par Eric von Hippel.

La dernière partie approche les communautés de connaissances et s'intéresse directement à la démarche créative. Comment naît une idée originale qui a un intérêt pour l'entreprise ? Si à bien des égards, la créativité conserve sa part de mystère, on sait qu'elle est un phénomène social. Bien loin d'être l'affaire solitaire d'individus géniaux, la créativité est une aventure collective, mais qui, en même temps, nécessite une grande liberté. Cette dernière partie est passionnante. Sont par exemple présentées les approches de Teresa Amabile qui relie créativité, motivation et émotion, le modèle SECI de Ikujiro Nonaka qui intègre la dynamique de création et d'échanges des savoirs au sein de l'organisation, et bien d'autres encore.

À la lecture de cette somme impressionnante, un seul mot nous vient : merci. Merci pour cette prouesse d'avoir su présenter avec tant de clarté les apports de tous ces auteurs d'approche souvent complexe, mais également d'avoir su mettre à la disposition des professeurs des connaissances dispersées, donc relativement difficiles d'accès, sur cette question majeure de l'innovation dans nos sociétés.

Les professions intermédiaires

Sous la dir. de Jean-Paul Cadet et Christophe Guitton

Armand Colin, 2013, 393 pages, coll. « Recherches », 30 € ISBN : 978-2-200-28064-2

Note de lecture de Sébastien Begey

Ils sont agents de maîtrise, techniciens, commerciaux ou ils occupent des emplois d'administration-gestion. Ils ne sont ni ouvriers ou employés, ni cadres et ont un point commun : ils appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle des « professions intermédiaires ».

Cet ouvrage collectif, coordonné par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), propose une analyse de ces métiers qui couvrent 25 % de l'emploi salarié, à l'interface entre conception et exécution, management et opérateurs, entreprises et clients.

Après un état des lieux de ces professions qui permet de souligner les qualifications, parcours et secteurs professionnels clés, les auteurs s'attachent à analyser ces emplois à partir de quatre dominantes qui les caractérisent. On y découvre ainsi :

- > les professions à dominante managériale telles que les responsables d'unité, les cadres de santé, les managers des entreprises de restauration rapide ou encore les responsables d'équipe ;
- > les professions à dominante commerciale où sont notamment étudiées les fonctions occupées par les vendeurs sédentaires, itinérants et chargés de clientèle ;
- > les professions à dominante administrative/gestionnaire au travers de l'exercice des activités de gestionnaire et de responsable administratif ;
- > les professions à dominante technique pour lesquelles la fonction RH conduite par certains techniciens de l'automobile ou encore de l'aéronautique est expliquée.

Outre un appui sur des situations professionnelles concrètes, les auteurs cherchent à replacer les fonctions étudiées dans leur histoire, à les situer dans l'entreprise, à les caractériser et à analyser les facteurs clés qui viennent expliquer leurs évolutions passées et à venir. Ils développent également ce que les professions intermédiaires nous apprennent des transformations du travail.

L'ensemble se conclut sur les dimensions RH de ces professions intermédiaires : comment les salariés qui les occupent sont-ils recrutés ? Quelles sont les actions de formation professionnelle continue dont ils bénéficient ? Quelles sont les évolutions professionnelles proposées ? Et se termine sur un constat : la réticence d'une partie des professions intermédiaires à devenir cadre.

