

Compte rendu du petit déjeuner sur les Ressources Humaines et l'Intelligence Economique

Mardi 16 février 2010 à 9h00

Rédacteur : Chiraz Lejri – chiraz.lejri@ifie.net

Bernard Besson, spécialiste de l'Intelligence Economique, a débuté ce petit déjeuner en abordant la notion d'**Intelligence économique** (IE), il la décrit de plusieurs manières :

- L'IE comme système « d'invention de question » (se poser des questions nous amènent à mettre en marche nos capacités de réflexion et donc à rechercher l'information).
- L'IE est fondée sur l'ignorance, et l'ignorance fonde le savoir et la compétitivité. (explication de ce processus par la recherche constante de réponses que nous trouvons dans les données, les réseaux et grâce à notre capacité de réflexion)
- L'IE est interdisciplinaire
- L'importance d'élargir son « champs de vision » (*regarder plus loin, ne pas s'arrêter à son environnement*).
- L'IE n'est pas un mode de management mais le manager doit intégrer la notion d'IE dans sa façon de manager.
- L'IE se pilote et s'évalue.

Il ouvre ensuite le débat en parlant de **Relations Humaines** qu'il préfère à Ressources Humaines.

Il explique que l'entreprise est une cellule d'Intelligence Economique et que la fonction RH en est un pilier :

- Les DRH comme collecteurs d'informations (on les identifie à des professionnels de l'IE).
- DRH comme atout pour l'entreprise (capacité d'observation des membres de son entreprise ; il doit s'intéresser aux autres et avoir un esprit visionnaire)
- Le DRH représente le talent et les compétences, le DRH « idéal » se doit d'avoir une vision de l'entreprise interne et externe, et surtout de se projeter (de pouvoir dire « voilà les ressources et les savoir-faire dont nous aurons besoin dans 5 ans ! »)
- L'importance de faire circuler les informations au sein de son service mais aussi au sein de l'entreprise entière (même autour de la machine à café 5 min par jour !)
- Il parle d'innovation dans les manières de faire des DRH
- La curiosité est essentielle pour faire avancer son entreprise
- Aucune source d'information n'est négligeable, et toute information fabrique de la connaissance.
- De nouveaux acteurs « les ingénieurs qualités » : profession pluridisciplinaire et utilisent l'IE dans leur démarche.

B. Besson à d'autre part abordé un thème touchant aujourd'hui l'ensemble des acteurs de l'entreprise : **l'intelligence des risques** une déclinaison de l'IE.

En effet dans le contexte de crise actuel on relève « la peur et l'angoisse grandissante des entreprises ».

Ces deux « tendances » sont à l'origine de la création de certaines pratiques et postes visant à anticiper et réduire les risques.

Il aborde donc :

- La prévention des risques : un facteur anxigène
- Corrélation entre risques de sécurité et risques de sûreté
- Ouvrir son horizon et se poser les bonnes questions amènent à réduire les risques.
- Parler des éventuels menaces et risques correspond au commencement du « processus de réduction des risques ».
- Les nouveaux métiers de la sécurité et de la sûreté de l'entreprise exonèrent la responsabilité de l'entreprise
- Tout entrepreneur a besoin d'une personne qui le conseille et le rassure dans sa démarche (principe d'IE) d'où l'émergence de nouveaux métiers, comme celui de risk manager ou de responsable de gestion des risques
- Les professionnels de la sécurité et de la sûreté vont vers l'IE (on parle de plus en plus de TICC technologie de l'information de la coordination et de la connaissance)
- Exemples de risques abordés :
 - risques managériaux (risques sectaires, religieux, turn over)
 - risques d'amnésie (disparition du savoir faire dans les PME PMI)
 - risques clients
 - risques liés à la contrefaçon...

D'après lui de nouvelles attitudes sont à gérer et les entreprises sont mal armées ce qui ne fait qu'accroître l'angoisse et la peur dans l'entreprise.

La dernière partie du débat se compose uniquement d'échange et de questionnement entre les participants.

Voici quelques thèmes abordés :

- « Les français n'ont pas compris que toutes informations à un prix ! » (Exemple d'ALCATEL et de la Chine).
- « Les capacités d'interventions des DRH dans l'éducation » : L'ANDRH et DECIDRH (organismes de DRH qui collabore avec IFIE), sont en contact avec des IUT et Universités.
- « L'entreprise est une manière de penser et d'agir »
- « Le chocolat comme outils de management ! »

Cette approche des ressources humaines par l'IE a permis de voir le rôle du DRH autrement, de cerner les risques pouvant être rencontrés dans l'entreprise et d'aborder les solutions pouvant être mises en place.

Finalement au cours de ce débat, de nombreux thèmes annexes ont pu être abordés en passant par la création d'entreprise aujourd'hui, la place des PME en France, et pour finir sur les problèmes sociaux actuels !

En effet l'IE est une démarche pluridisciplinaire et qui touche beaucoup de domaines...