

Sommaire

DRH faites votre (r)évolution 2

Actus..... 3

édito

Au sommaire de cette édition pré-estivale, j'ai voulu lier deux sujets qui me tiennent à coeur : les ressources humaines et l'intelligence économique. Dans un monde où la gestion des connaissances et des compétences devient primordiale, on ne peut imaginer que les principes de l'intelligence économique n'aient pas encore pénétré le service ressources humaines de l'entreprise. Si le Knowledge Management trouve sa place dans le système managérial du personnel, quant est-il de son utilisation stratégique. Il ne faut pas oublier qu'une entreprise est constituée d'hommes et de femmes avec leurs compétences, leurs réseaux, leurs soif de connaissances. L'application d'un système de management par l'IE, peut apporter au DRH un poids non négligeable dans l'évolution stratégique de l'entreprise en étant force de proposition de formations utiles, dispensées au bon moment, de capitalisation de compétence, mise en oeuvre de réseaux, etc. Il est grand temps donc, de rallier les DRH aux principes de l'IE. Pour ce faire, j'ai demandé à Eric Valin, qui travaille sur le sujet avec le HRIE, de nous présenter en quelques lignes les avantages de l'IE au service des Ressources Humaines. Retrouvez aussi, l'actualité de l'IE. Le début de l'été rime avec remise de prix et jeunes diplômés de l'IE.

André Added

Agenda

1 juillet Ressources Humaines et Intelligence Economique

Press Club de France - Paris

Organisé par l'IFIE et Femmes & Hommes en missions.

Au programme :

Eric Valin - ISEAM

Guy Deboux - Coface

Paul-Dominique Pomart - Bayard Presse

Cette conférence préparatoire donnera à un colloque sur le thème en octobre/novembre.

Plus d'infos sur www.ifie.net

7 Oct Atelier du Cercle intelligence économique du MEDEF Ouest Parisien

Giro - Nanterre

Animé par Bernard Besson, le MEDEF Ouest entame un cycle de réunions consacré à l'implantation d'un système d'IE en entreprise. Lors de cette séance sera abordé la notion de Mémoire de l'entreprise.

Plus d'infos en contactant Béatrice Laurent - beatrice.laurent@girop92.com

7-8 Oct Salon ICC2009

Grande Arche - Paris La Défense

5^{ème} édition, organisé par Veille Magazine.

Au programme cette année : Lever les frontières et accélérer la mise en relation des acteurs européens de l'Innovation !

L'occasion aussi de faire le tour des dernières innovations des acteurs du marché de la veille et l'intelligence économique..

Plus d'infos sur le site www.icc2009.info

A venir...

Colloque - Ressources Humaines et Intelligence économique

Colloque - Management & capital éthique

DRH, Faites votre (r)évolution!

L'objectif des modestes propos qui suivent est d'inviter les DRH à passer, en étant simpliste, du rôle d'exécutant des basses besognes de licenciement à celui de stratège de l'entreprise.

Un passé dépassé.

Les plus âgés d'entre nous ont connu l'époque où les chefs du personnel sont devenus les DRH avec tout ce que cela sous-entendait. Sans trop caricaturer, on peut écrire que cela marquait la fin de la gestion du personnel de façon massive, primaire et rugueuse; héritage du modèle taylorien basé sur le travail répétitif et n'incitant pas à la réflexion.

Avec plus d'apparence et donc plus de cynisme, on est passé à l'ère des directeurs de ressources humaines, chargés de gérer le personnel comme un filon de matière première à exploiter jusqu'à épuisement du salarié jetable; gros progrès, on reconnaissait aux individus des compétences et des capacités personnelles utiles à l'entreprise.

Pendant ces deux phases, l'humanisme de certains tempérerait la rudesse des paradigmes mais le progrès général de la seconde période doit pour beaucoup à deux facteurs. Le premier est le progrès des sciences sociales faisant du management une technique de manipulation autant que de motivation. Le second est l'évolution de l'économie concomitamment à celle des techniques de production axée vers l'optimisation et fondée sur les notions de juste à temps, bonne personne à la bonne place, retour sur investissement, etc.

La logique de la calculette et du court terme s'est exacerbée jusqu'à prendre le pouvoir, entre autre sous la pression des fonds de pension anglo-saxons qui, avec leurs impératifs de rendement fort et immédiat, ont imposé à la planète de payer les retraites des états-unis. La crise économique actuelle prend sa source dans leurs pratiques financières "innovantes". Au sein des entreprises cela s'est traduit par la suprématie conjointe de deux acteurs. Premièrement le DAF, tueur de coût, destructeur d'emplois donc également briseur de vies, qui en suivant de façon primaire la logique comptable range le personnel dans les charges et non dans les investissements. Deuxièmement, le directeur mercatique, tyran dans l'entreprise sous prétexte que le client est roi, pour jouer son rôle de pompe à cash par tous les moyens, d'une agressivité commerciale débridée; les plus douteux n'étant pas toujours exclus dans une société de consommation de plus en plus artificielle. Ça n'a jamais empêché l'entreprise d'être citoyenne, responsable, éthique, solidaire, durable selon le pathos à la mode et en attendant le prochain.

Pendant cette période, les DRH ont été relégués au rôle de simples gestionnaires des ressources humaines, dévalorisés par la mise à l'écart du choix de la décision

stratégique; simples exécutants de politiques sur lesquelles ils n'avaient pas prise. Mais l'histoire ne s'arrête pas là; les technologies de l'information et de la communication ont progressé, les salariés et les clients sont plus instruits et plus avertis, l'économie de la connaissance est devenue la référence, la mondialisation croissante affecte l'intensité de la concurrence et les modes de production. Ce quadruple changement de la fin du XX^{ème} siècle impose une (r)évolution chez les DRH.

Dis moi ce que fait ton DRH, je te dirai l'avenir de ton entreprise.

Dans ce nouveau contexte, les DRH ont ils envie de retrouver le rôle et le rang d'un stratège majeur (évidemment pas unique) de l'entreprise? Pour ce faire, vont ils s'approprier et diffuser les techniques de l'Intelligence Economique (IE)?

L'IE c'est une trentaine de définitions dont une qui convient à nos propos: « gérer l'information pour dégager un avantage compétitif ». Dans l'hyper-concurrence ou guerre économique actuelle, c'est l'information de qualité et innovante qui assure la compétitivité et la pérennité des entreprises. L'IE est transversale par la diversité de ses outils et modes opérationnels comme dans ses acteurs et destinations potentiels. Sans entamer un cours, il s'agit d'aller de l'expression des besoins en information à la diffusion judicieuse en passant par le traitement; pour savoir mieux et plus vite que le concurrent, puis pour décider, s'organiser et gagner des parts de marché.

Le DRH est le gestionnaire des connaissances, compétences et capacités; s'il est capable d'anticiper sur les situations et les besoins grâce à l'IE, il devient stratège majeur de l'entreprise. Ses politiques de recrutement, formation, affectation, promotion s'en trouveront impactées et son rôle de créateur de lien entre les salariés pour faciliter la transmission de l'information et le travail collaboratif, donc l'innovation, sera renforcé. Le DRH trouve par l'IE les moyens de sa performance personnelle et de celle de l'entreprise; il devient pertinent et incontournable pour la gestion à long terme. La première leçon, et peut être la seule, à retenir de la crise est de sortir de la dictature du court terme, il peut (doit) y contribuer; c'est aussi un engagement pour d'autres valeurs.

Le "*lean management*", c'est à dire le management rendant l'entreprise agile, flexible et réactive, s'inspire des outils de l'IE pour commencer (la veille) et de son esprit pour continuer aussi bien en terme de stratégie que d'organisation de la production (remontée, traitement et partage d'information). On ne saurait trop

conseiller la lecture du livre de l'AFDIE, *Le modèle d'IE*¹, comme introduction à cette nouvelle forme de gestion de l'entreprise. Le concept repose sur la détection des savoir-faire puis de leur agencement avec l'appui d'ergonomes et d'ingénieurs production pour améliorer la productivité. Fondamentalement cela signifie que l'on demande aux échelons les plus bas de la hiérarchie de réfléchir à l'exécution de leurs tâches routinières et élémentaires pour en améliorer la performance (qualité, délai, coût). Il est évident que l'on ne manage pas les salariés d'une "entreprise intelligente" (la seule qui sera pérenne) comme si on était encore aux beaux jours du taylorisme et sans que le DRH lui-même s'inscrive dans la démarche d'IE.

De façon isolée, mais de moins en moins rare, nombre de DRH se sont convertis à la pratique de l'IE ; lors de colloques à venir ils viendront témoigner de l'intérêt et de la manière de mettre en œuvre une démarche d'IE. Objectivement ils ont des alliés pour ce faire : les ingénieurs production pour améliorer les méthodes de travail, les vendeurs qui auront des produits innovants et satis-

1- *Le modèle d'intelligence économique*, Economica, 2004

faisants pour la clientèle, les employés qui voient l'amélioration de leurs conditions de travail, les actionnaires qui auront des dividendes dans la durée sans craindre pour leur capital, et toutes les parties prenantes que l'on peut imaginer. Ce résultat et cette communauté d'intérêt ne peuvent se construire sans la pratique de la gouvernance, d'où la nécessaire implication du PDG et du DRH en tant que conseiller dans un nouveau rôle gratifiant de Directeur des Relations Humaines.

Eric Valin

Consultant, directeur du M2 "Intelligence Economique et Compétitivité" à l'ISEAM ; co-animateur avec Bernard Besson du groupe de travail IE et RH au SGDN, conseiller technique IE du club Déci-DRH².

2- Le Club DéciDRH, regroupant les décideurs RH « Public/Privé » a créé sous le haut patronage du SGDN, le 1er Cercle de réflexion IE et RH. Cette initiative s'inscrit parfaitement dans la démarche du club pour faire découvrir aux DRH de nouveaux outils leur permettant de renforcer leur position stratégique au cœur des organisations. www.decidrh.com

Actus

➤ L'ICOMTEC rafle tous les prix en 2009 !

Cette année c'est carton plein pour les étudiants de 3ème cycle de l'ICOMTEC.

COGENIE 2009 - Les étudiants du Master 1 ont remporté le concours Cogénie 2009, talonné par les masters de l'Université de Lille I et Lyon III. Cette année, ils devaient en une journée, se mettre dans la peau d'une PME pour créer une boîte à outil de l'Intelligence Economique à l'usage de leurs homologues. Le concours a vu s'affronter 17 groupes venant de 7 universités et écoles.

Prochaine édition en janvier 2010.

TROPHEE SUN TZU - Les étudiants du Master 2 ont su faire preuve d'inventivité et de stratégie dans une opération d'OPA hostile. Leur mission, contrecarrer la campagne de désinformation lancée par l'attaquant.

Ce trophée est organisé par www.trophee-suntzu.eu

Plus d'infos sur <http://icomtec.univ-poitiers.fr/>

➤ L'EEIE sur le pont !

Benoit de Saint-Sernin, le directeur de l'école, soucieux d'apporter une formation pratique à ses étudiants de Master en intelligence Economique, n'hésite pas à mobiliser les instances publiques pour des actions exceptionnelles. Au programme en mai : visite du centre de crise du ministère des Affaires Etrangères, virée en sous marin nucléaire (Le Vigilant). En juin, on passe à l'action : exercice de crise "grandeur nature", avec la participation de la brigade des sapeurs pompiers de Paris, la Mairie de Montfermeil, l'Institut Français de Journalisme et la

Police Nationale, soit pas moins de 150 personnes mobilisées. Pour finir, grand oral de fin d'étude au Sénat devant un parterre de professionnels de l'IE.

Plus d'infos sur www.eeie.fr

➤ I-expo - Les lauréats du concours

Prix i-expo/km Forum de l'innovation logicielle

Témis, pour son logiciel Luxid® for Content Enrichment

Prix i-expo du service d'information innovant

Dow Jones Factiva pour son service Dow Jones Factiva.com

Prix spécial du jury

CERIMES et ABES pour leur base de sites de référence www.signets-universites.fr

Plus d'infos sur www.i-expo.net

➤ Elections Fépie

Lors des élections de mai, M. Hervé Séveno, président de la société I2F, a pris la succession de Jean-Bernard Pinatel, nommé pour l'occasion Président d'honneur.

Plus d'infos à la rentrée ou sur www.fepie.com

➤ Elections Liens Directs

Changement de Présidence pour l'Association Liens Directs. M. André Added, président de l'IFIE, a été élu par le conseil d'administration comme président de l'association prônant les relations entre parlementaires et entrepreneurs.

Plus d'infos sur www.liensdirects.fr

Contactez la rédaction : contact@ifie.net