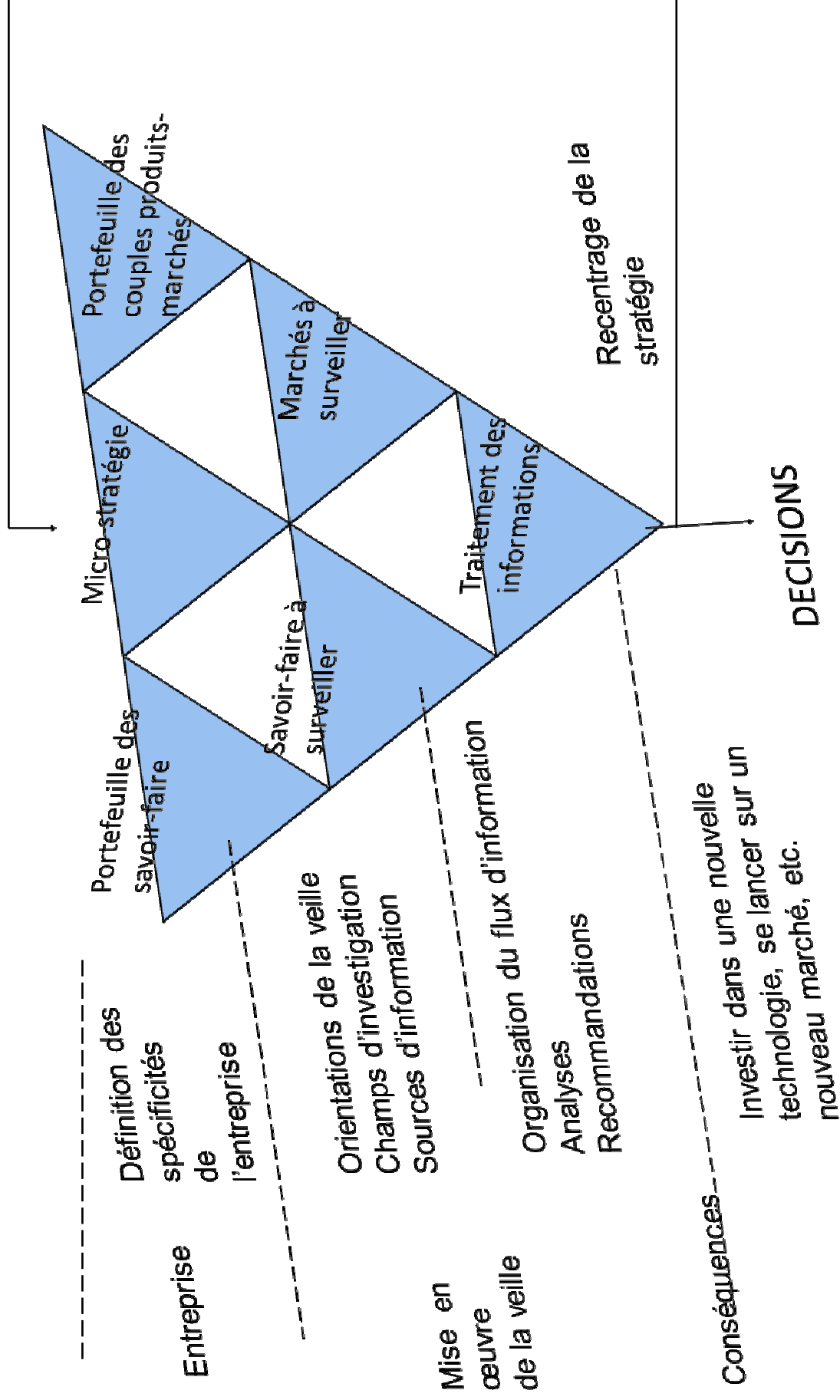


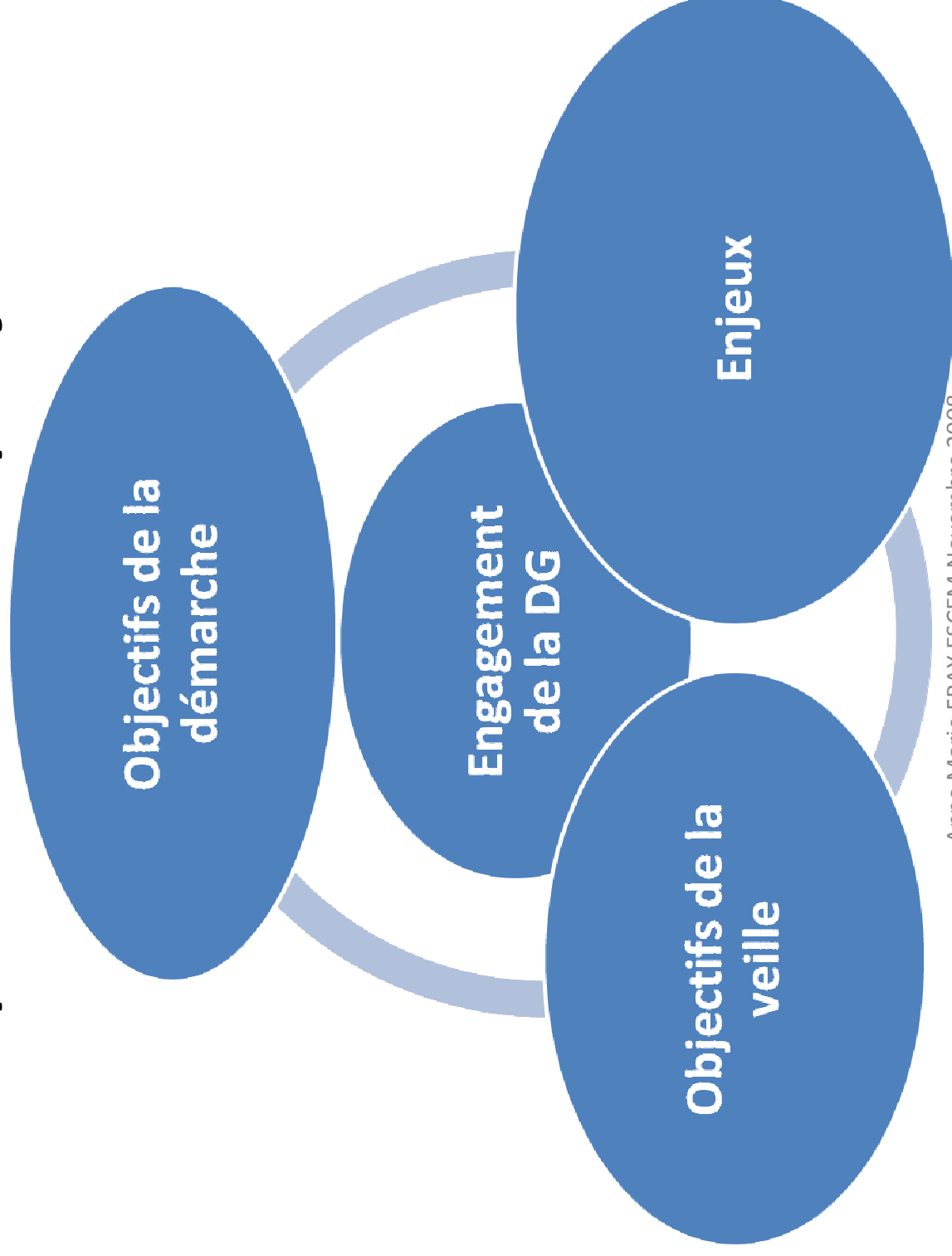
IE et Ressources Humaines

Ou le facteur humain en action

Veille stratégique de l'IE



Les préalables au projet d'IE



**L'Intelligence Economique doit se construire
comme une valeur collective de l'information :**



Valeur fondée sur la maîtrise de l'information

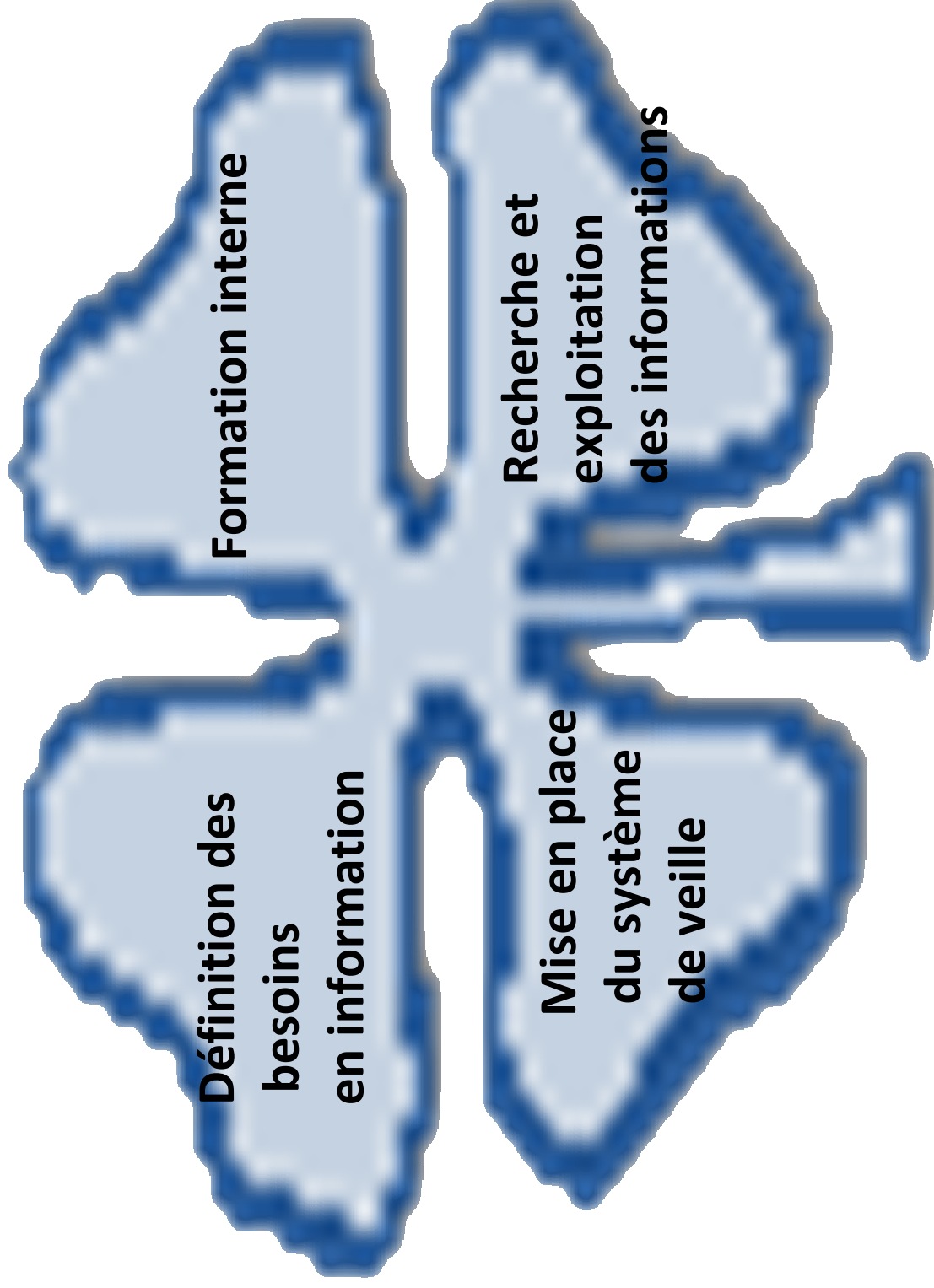


**Valeur collective interne (partage de
l'information et émulation interne)**

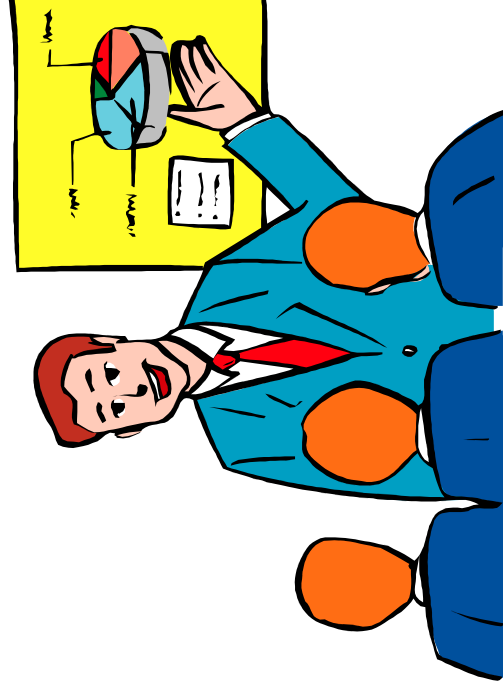
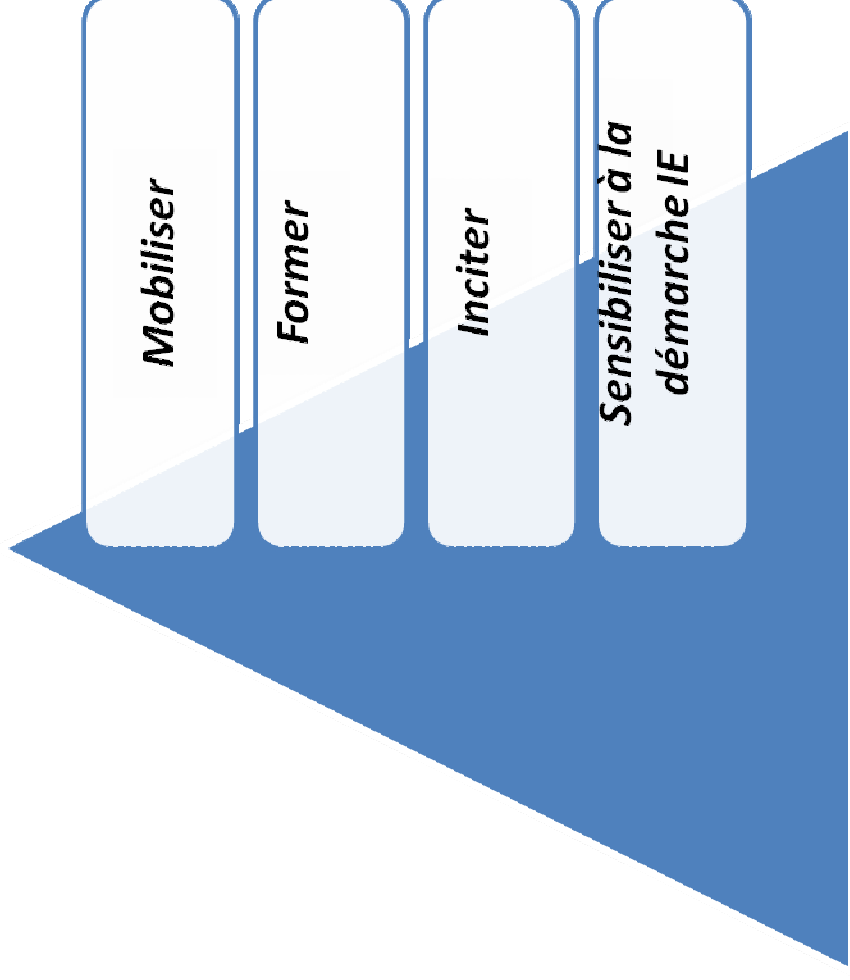


Valeur collective externe (logique de réseau)

Définition du projet de veille et d'IE propre à l'entreprise



Roôle du middle management



Assurer la pérennité du projet Intelligence Economique

• Soutien de la direction

• Direction collégiale du projet/démarche

• Coordination et décentralisation

• Travail en groupes

• Diffuser la pratique de l'IE dans l'entreprise

Les acteurs de l'IE

Clients-utilisateurs	Décideurs Opérationnels	Champs d'investigation Besoins en information
Produits d'information	Alertes Etudes sur projet Veilles prospectives	Procédures de réalisation des produits d'information
Animateur	Responsable du système de veille	Description de fonction de l'animateur
Analystes	Responsables chargés de conduire des dossiers de veille	Description de fonction des analystes
Traqueurs	Tout employé ayant une mission de recherche d'information	Description de fonction des traqueurs
Service ressources en information	Gère les moyens et les outils d'accès à l'information. Fournit des informations brutes. Capitalise les informations.	Cahier des charges du service

De la veille à l'IE : les aides au facteur humain

Plan directeur, charte, soutien de la direction

Moyens matériels

**Budget, investissement,
retour sur investissement**
**Planification, rétro-
planning**
**Indicateurs quantitatifs
et qualitatifs**
**Pérennité du système de
veille**

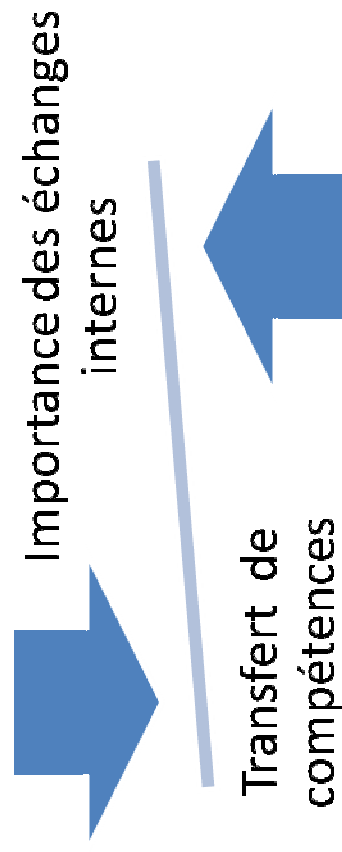
Ressources humaines

L'interprétation humaine

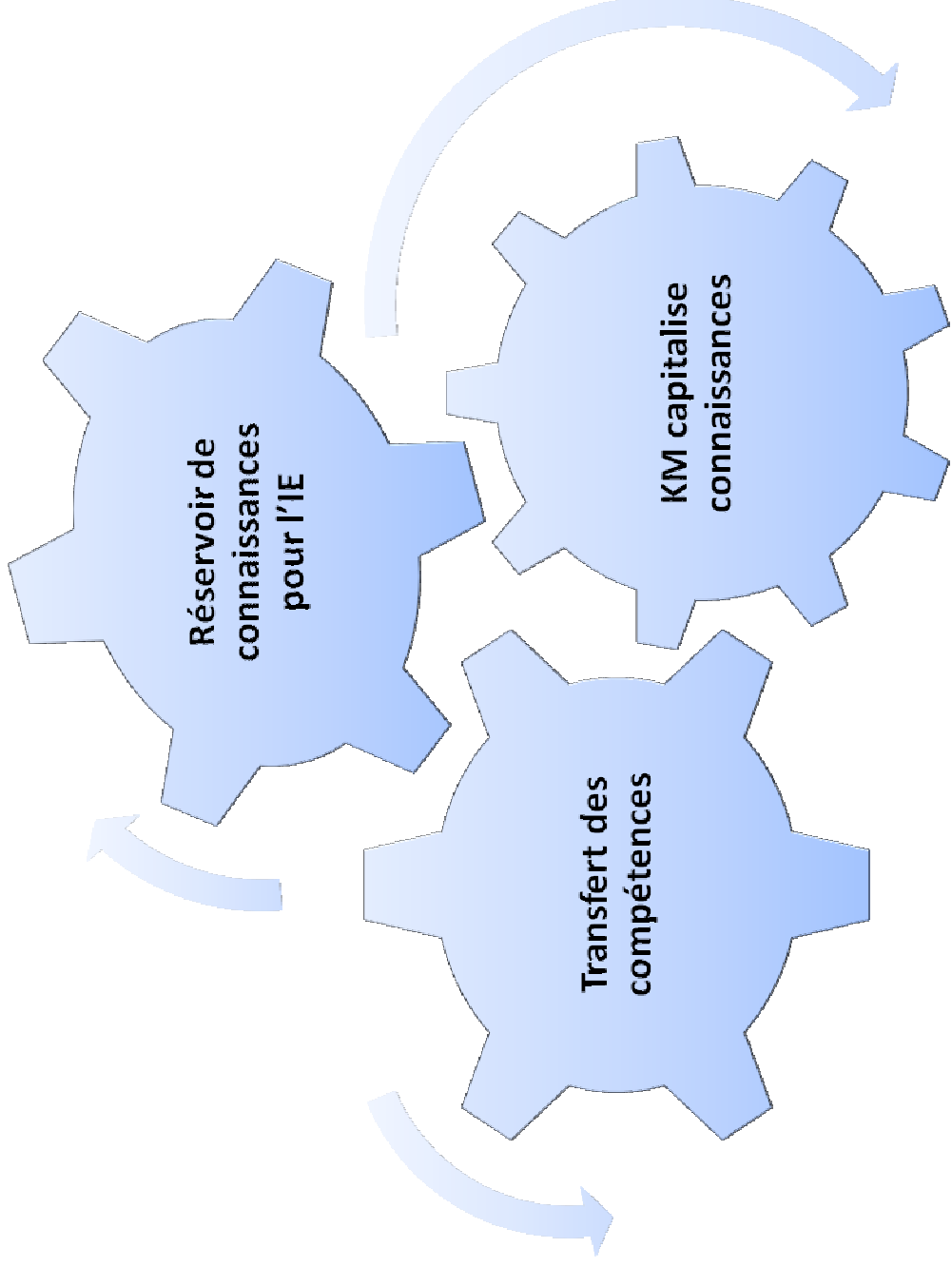
Phase 1 : collecte des informations

Phase 2 : interprétation

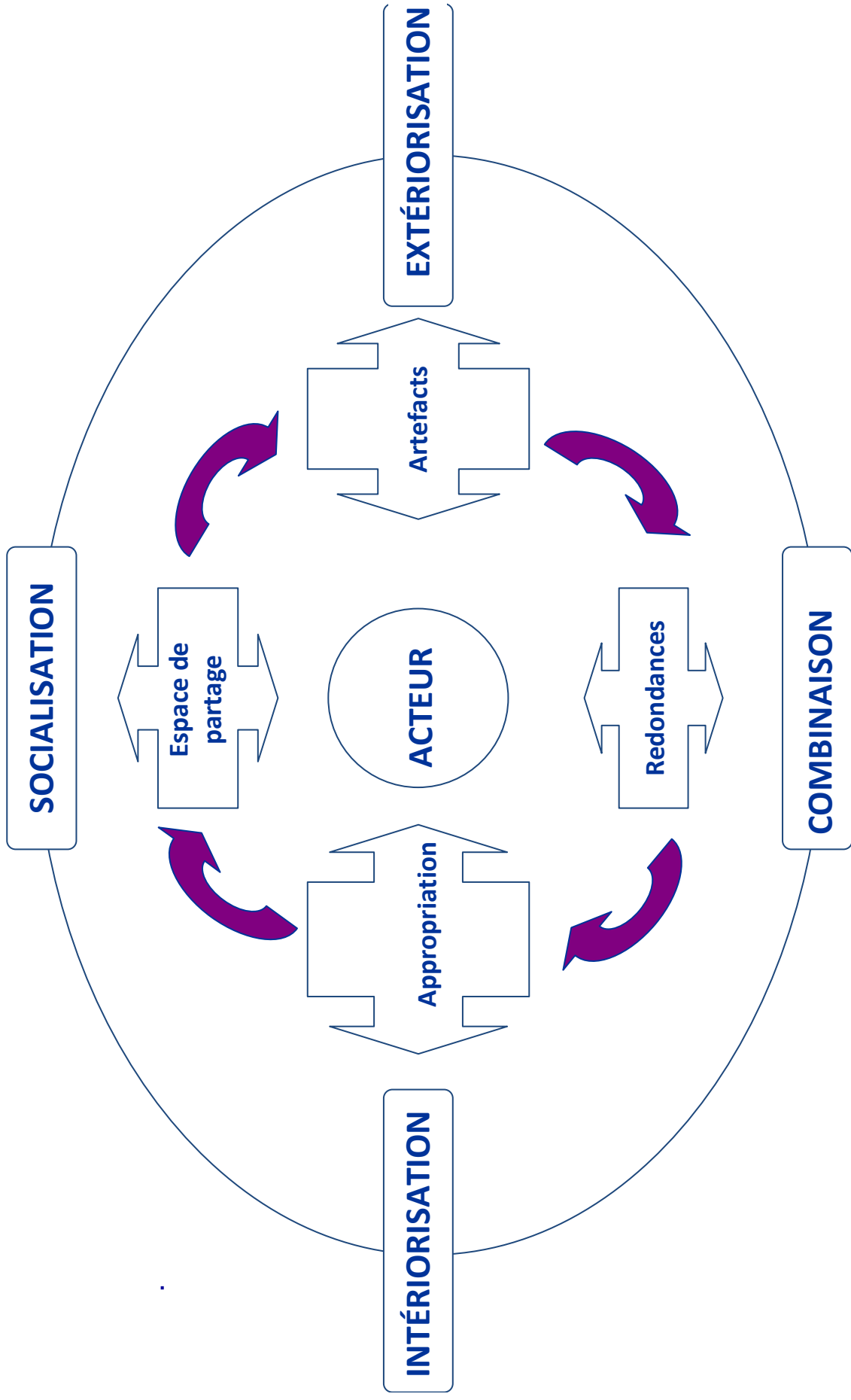
Phase 3 : production de connaissances



IE/KM/IE



Le modèle de la circulation des connaissances



Les RH comme leviers d'action

PRÉALABLE : pour se lancer dans cette démarche, il est nécessaire que l'organisation soit au clair sur :

- ▶ **Sa stratégie**
- ▶ **Sa stratégie**
- ▶ **Les processus de dialogue et concertation**



▶ **Evaluer les enjeux RH de l'entreprise**
▶ **Autodiagnostic**



▶ **Analyser les axes de progrès et élaborer une politique RH**



▶ **Mettre en œuvre ses plans d'action**

Les nouvelles missions des RH

