

Remise des trophées Intranet d'Or

Mardi 16 octobre 2001
Espace Charles-Louis Havas à Neuilly

Sommaire

Communiqué de presse	page 3
Crédit Agricole Indosuez, Intranet d'Or 2001	page 5
Péchiney Emballage Alimentaire, mention spéciale « démarche innovante »	page 8
RATP, mention spéciale «outil communautaire »	page 10
Présentation générale du Prix	page 13
Intranet et gestion des compétences : quelques enseignements	page 16
Les membres du jury	page 19

Communiqué de presse

L'Intranet d'Or a été remis le 16 octobre 2001 au Crédit Agricole Indosuez

L'intranet, outil multi-ressources par excellence, ouvre des opportunités considérables dans le domaine du développement et de la gestion des compétences. En 1998, la **Cegos** et **Entreprise & Carrières** ont choisi de s'associer pour promouvoir les réalisations les plus novatrices et diffuser les meilleures pratiques en matière de nouvelles technologies au service des stratégies ressources humaines et compétences des entreprises.

Pour la quatrième édition du prix Intranet d'Or, dix neuf dossiers de candidature ont été déposés :

- Accor
- Axa
- BNP Paribas
- CCF
- CCIP
- Conseil Régional du Nord
- Crédit Agricole Indosuez
- Ernst & Young
- France Telecom Groupe
- Matra Nortel Communications
- Mutuelles du Mans Assurances
- Ondéo Degrémont
- PEA
- RATP
- Sagep
- Schlumberger
- Siemens
- Sofinco
- Webnet

Le jury, présidé par Thierry Drilhon, Directeur Général France de Cisco Systems Europe a sélectionné trois intranets :

- **Crédit Agricole Indosuez (Intranet d'Or)**
- **Pechiney Emballage Alimentaire (mention spéciale «démarche innovante»)**
- **RATP (mention spéciale «outil communautaire»)**

- **«Les services de la DRH» du Crédit Agricole Indosuez
Intranet d'Or 2001**

L'intranet « Les services de la DRH » met à disposition des salariés une offre multiple de services et d'informations Ressources Humaines qui permet de gagner en qualité, en rapidité et en transparence. Il crée un environnement favorable à une gestion dynamique et interactive des ressources humaines par la participation des salariés et des managers. Ceux-ci peuvent, en effet, consulter en self-service les informations RH utiles pour leur vie professionnelle. L'équipe Ressources Humaines peut ainsi se concentrer sur sa vocation de conseil et être créatrice de valeur. Elle s'affirme ainsi comme un véritable « business Partner ».

- **«Planetecap », application originale permettant à tous les salariés un accès à l'intranet de Pechiney Emballage Alimentaire,
mention spéciale du jury : « Démarche innovante »**

«Planetecap» concerne tous les salariés de l'entreprise et plus particulièrement ceux n'ayant pas, de par leur fonction, un poste informatique et ne disposant pas d'accès à internet. L'accès au portail est gratuit à partir du domicile de tous les salariés de PEA, (Pechiney Emballage Alimentaire) grâce à une connexion sur leur téléviseur via un décodeur internet et un clavier infrarouge. Chacun dispose d'un temps de connexion mensuel pour accéder librement à internet. Le portail est composé d'un espace généraliste et d'un espace entreprise. Sa conception conviviale facilite la navigation sur l'intranet et l'internet.

- **«Espace professionnalisation RH », au sein de l'intranet ressources humaines de la Régie Autonome des Transports Parisiens : RATP, un espace dédié à la communauté RH
Mention spéciale du jury : « Outil communautaire »**

L'« Espace Professionnalisation RH » est basé sur la capitalisation et l'échange des connaissances et des savoirs entre les responsables RRH d'unité, de département, les experts RH et les responsables d'unité du département RH.

Sur le principe du volontariat, les acteurs de la fonction RH s'inscrivent sur l'espace et déposent une photo et un curriculum vitae. Ils doivent également faire une auto-évaluation de leurs compétences qui permettra d'obtenir une description des compétences et des savoirs sur lesquels ils peuvent échanger avec leurs pairs.

CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ

I - Présentation générale de l'entreprise

Avec 11 800 collaborateurs à travers le monde, Crédit Agricole Indosuez, banque de grande clientèle, déploie son offre dans plus de cinquante pays, principalement en Europe, au Moyen-Orient, en Asie et aux Etats-Unis. Leurs activités couvrent les trois principaux métiers de la banque d'affaires : la banque de marchés, la banque d'investissement et de financements, ainsi que la banque privée.

II - Descriptif de la réalisation intranet

Intitulé de la réalisation : “ **Services de la DRH** ”

Nombre de personnes bénéficiant de la réalisation :

- Au moment du lancement : 2 800 personnes
- Actuellement : 2800 personnes
- A terme : 11 800 personnes

Entité concernée par l'Intranet : tous les salariés du Crédit Agricole Indosuez en France.

Profil des utilisateurs : tous les salariés du Crédit Agricole Indosuez ont accès aux “ Services de la DRH ”. Certaines applications comme la Bourse de l'Emploi sont également accessibles aux filiales et au réseau international.

1. Objectifs et enjeux

- Améliorer les prestations de la fonction RH en considérant les salariés comme de véritables “ clients internes ”.
- Responsabiliser les salariés et les managers qui deviennent gestionnaires des informations les concernant (self-service DRH) et de plus en plus acteurs de leur évolution de carrière et de leur développement professionnel (bourse de l'emploi, évaluation à 360°, portail pédagogique).
- Transformer et adapter la fonction RH dont les missions évoluent et qui consiste à réaliser davantage de soutien, de conseil, d'accompagnement pour favoriser l'intégration et l'appropriation des nouveaux outils et continuer à assurer un service “de proximité”.

2. Les fonctionnalités de l'intranet

L'intranet du Crédit Agricole Indosuez est un portail de services et d'informations ressources humaines destiné à l'ensemble des salariés en France. Il permet de consulter des informations (accords d'entreprise, formulaires d'évaluation, guides des formations...), mais aussi les opportunités de carrière du Groupe dans la bourse de l'emploi avec une possibilité de postuler en ligne, de gérer les congés et de choisir un placement pour l'intéressement et la participation grâce à l'application "DRH self-service", de participer à l'évaluation à 360° et enfin, de se former en ligne.

Les différentes rubriques

- **La DRH** : note d'information, vos contacts, l'organigramme.
- **Emploi** : toutes les offres d'emploi...
- **Formation** : les dernières informations, les stages, les places vacantes, le guide des formations...
- **Affaires sociales** : les dernières informations.
- **Bibliothèque** : règlement intérieur, convention collective....
- **S.V.P** : recherche documentaire...
- **Saint-Quentin** : toutes les précisions sur la nouvelle implantation.
- **Vie d'entreprise** : les mobilités, le carnet mondain....
- **Correspondance** : pour dialoguer avec les Ressources Humaines.
- **Le DRH self-service** : gestion des congés, des informations personnelles...
- Et lorsque qu'une session est ouverte, **Le 360° Feed-back** : outil de constat des compétences comportementales par l'environnement professionnel interne.

3. Aspects techniques

“ Les services de la DRH ” est une base Lotus avec des liens soit sur d'autres bases Lotus (offres d'emploi), soit sur des applications de technologies différentes :

- Pour la “ Bourses de l'Emploi ” : Lotus Notes V5
- Pour le 360° : HTLM et SQL (Oracle pour la prochaine version) :
 - pour le DRH self-service : HR Accès
 - pour le portail pédagogique : HTLM

4. Les perspectives

- La formation en ligne des nouveaux entrants grâce au "Portail pédagogique" destiné à faciliter leur intégration dans l'entreprise. Puis la création d'un espace du type "self-service formation" au sein duquel les managers pourraient choisir des formations, réaliser des inscriptions en lignes, recenser les besoins.
- Le Quick Survey : Application qui permet de réaliser des mini-sondages en ligne auprès des salariés du Groupe pour solliciter leur avis ou bien mesurer le climat social de l'entreprise.
- Utiliser notre Intranet en tant que support de communication et d'appropriation des projets Ressources Humaines. Par exemple, réaliser des communications spécifiques s'adressant aux salariés en fonction de leur participation à un projet (l'intégration des nouveaux embauchés) ou de leur rôle dans l'entreprise (les "managers", les "mentors").

PECHINEY EMBALLAGE ALIMENTAIRE

I - Présentation générale de l'entreprise

Pechiney Emballage Alimentaire, filiale du groupe Pechiney, est une entreprise de taille moyenne (820 personnes en France), spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de capsules de bouchage et sur-bouchage pour des produits tels que les vins, les champagnes, les alcools et spiritueux.

II - Descriptif de la réalisation intranet

Intitulé des réalisations : “ **Planetecap** ”

Nombre de personnes bénéficiant de la réalisation :

- 820 personnes au moment du lancement
- et 903 à terme

Profil des utilisateurs : toutes fonctions

1. Objectifs et enjeux

PEA précise les objectifs et enjeux de "Planetcap " au travers d'une charte remise à chaque salarié avec le kit de connexion. Cette charte reprend les cinq points suivants :

- PECHINEY EMBALLAGE ALIMENTAIRE facilite l'accès de chacun de ses salariés aux nouvelles technologies d'information et de communication, en mettant à sa disposition, à domicile et gratuitement, un matériel et un temps de connexion mensuel lui permettant d'explorer et d'exploiter les potentialités d'Internet.
- PECHINEY EMBALLAGE ALIMENTAIRE ouvre à chaque salarié la possibilité de détenir une adresse e- mail et d'utiliser le courrier électronique, à des fins personnelles ou professionnelles.

- PECHINEY EMBALLAGE ALIMENTAIRE donne la possibilité à chaque salarié et à sa famille d'utiliser les ressources Internet dans le domaine particulièrement fructueux de la formation.
- PECHINEY EMBALLAGE ALIMENTAIRE ouvre sur le portail « Planetecap » un guichet Ressources Humaines, destiné à faciliter les échanges entre les salariés et l'entreprise.
- PECHINEY EMBALLAGE ALIMENTAIRE s'engage à conduire ce projet dans le respect des droits de la personne et en tenant compte des excès possibles auxquels l'entreprise et l'internaute peuvent être exposés.

2. Les fonctionnalités de l'Intranet

Par l'intermédiaire du portail Planetecap, spécialement conçu par PEA, les salariés bénéficieront de services complémentaires en accès rapide (voyage, formation, actualité de leur région,...). De plus un guichet RH sera à leur disposition pour faciliter leur information (consultation des congés, dossier individuel , épargne salariale, ...). Chacun disposera également d'une adresse électronique et pourra ainsi communiquer dans le monde entier.

Les différentes rubriques de l'intranet :

- **Droits et démarches**
- **Famille**
- **Argent**
- **Loisirs**
- **Maison**
- **Achats**
- **Sports**
- **Sorties**
- **Etudes** : formation, emploi

3. Aspects techniques

Le pack ISIbox permet l'accès à internet à partir du poste de télévision et d'une ligne téléphonique normale. Les éléments du pack comprennent : un boîtier internet, un clavier infrarouge, quatre piles de 1,5V, un cordon secteur, un cordon péritel, un cordon téléphonique, un manuel d'utilisation.

4. Les perspectives

PEA poursuit des échanges actuellement avec les organisations syndicales sur la création d'un espace pour les CE et les syndicats au sein du portail " Planetecap ". PEA souhaite également faire évoluer son portail vers plus d'interactivité avec la recherche d'un partenariat sur le e-learning et la mise en place de work-flow au sein du guichet RH (congés/dossiers...).

REGIE AUTONOME DES TRANSPORTS PARISIENS

I - Présentation générale de l'entreprise

La RATP possède le statut d'EPIC (d'entreprise publique à caractère industriel et commercial) dotée de l'autonomie financière. La RATP emploie 40 000 hommes et femmes et génère un chiffre d'affaires de 2,656 milliards d'euros.

II - Descriptif de la réalisation intranet

Intitulé de la réalisation : “ **Espace professionnel RH** ”

Nombre de personnes bénéficiant de la réalisation :

- 120 personnes au moment du lancement,
- 200/300 personnes à terme.

Profil des utilisateurs : Les responsables RRH d'unité et de département, les experts RH et responsables d'unité du département des RH.

1. Objectifs et enjeux

- Améliorer la communication, la transmission et la mutualisation des connaissances au sein de son réseau RH en passant d'un intranet d'information à un intranet de support d'activité.

2. Les fonctionnalités de “ Espace professionnalisation RH ”

L'Espace professionnalisation RH est une source d'information mais aussi un centre de ressource en ligne permettant d'avancer dans la problématique du management des connaissances. Voici un bref aperçu des contenus et applications proposés :

➤ **Les différentes rubriques :**

- Fiches pratiques : regroupement des meilleures pratiques RH de la RATP.
- Partage des connaissances : base de données virtuelle avec possibilité pour les RH de travailler en groupe et à distance.
- Forum RH : espace d'échanges de la communauté RH.
- Trombinoscope : application interactive qui permet une recherche par nom, département, fonction mais surtout savoirs d'un membre du réseau RH.
- Agenda social : information sur le calendrier de tous les événements à caractère social et RH.
- Ressources : un accès à toutes les informations et outils utiles à la fonction RH.
- Rhapsodie : une rubrique consacrée à la communication sur le projet de mise en place d'un ERP pour la fonction RH.

➤ **Le module “ TROMBINOSCOPE ”**

Le module trombinoscope permet de concilier des informations “ Identité ” (nom, prénom, fonction, photographie, contact, ...) et “Savoir-faire ” (liste des savoir-faire, niveau de compétences, ...).

Ce trombinoscope permet ainsi de rechercher des personnes en fonction de leur nom, fonction, ... ; mais aussi compte tenu de leurs savoir-faire déclarés. Il peut être ainsi un élément déclencheur d'une mutualisation des connaissances et favoriser l'émergence d'une communauté de travail basée sur le partage des savoirs. Ce module prend ainsi toute sa dimension lorsqu'il est lié au module “ Partage de connaissances ” puisqu'il permet de créer des groupes de projet :

- spécialisés : composés de personnes de même profil (savoir-faire équivalents) ;
- polyvalents : composés de personnes complémentaires (savoir-faire transversaux).

Ce module est ainsi un outil d'assistance au développement d'un projet en permettant la constitution rapide et pertinente d'équipes ou groupes de réflexion.

➤ **Le module “ PARTAGE DE CONNAISSANCES ”**

Ce module permet à un utilisateur de mettre un (ou des) fichier(s) à la disposition d'une personne ou d'une communauté. Il est constitué de deux applications distinctes ; la première permet à chaque membre d'enrichir une base de connaissances RH, la seconde offre la possibilité de créer des espaces de travail collaboratif :

- Base générale : les documents postés dans cet espace sont indexés par thème, dans l'ordre chronologique ; la possibilité ici donnée à chaque responsable RH de faire part à l'ensemble du réseau RH de ses retours d'expériences, évite d'imposer une logique " Top Down ", à l'opposé d'une démarche " KM " (Knowledge Management). Dans les KM, ce n'est pas tant la constitution de bases pléthoriques qui assure la réussite, mais l'existence de flux entre les différents éléments ; ainsi, les enseignements tirés des documents postés dans la base générale, peuvent permettre au RRH concerné, après réécriture et validation transversale, d'alimenter un espace " Capitalisation des connaissances ", composé de fiches pratiques, correspondant à une véritable bibliothèque des " Best Practice " de la fonction RH ;
- Travail collaboratif : cet espace " Groupe de travail " répond à la nécessité du travail en équipe et à la difficulté pour le responsable d'organiser des réunions avec des personnes éloignées géographiquement et peu disponibles. Ainsi, à l'initiative du responsable du groupe de travail, un espace virtuel se crée, et permet de travailler à plusieurs sur un même document tout en partageant des ressources complémentaires. Le responsable gère à la fois le choix des membres du groupe ainsi que leurs droits de lecture et de modification du document de travail. Les travaux produits au final peuvent éventuellement être diffusés à l'ensemble de la communauté en les postant dans la base générale et permettre ainsi aux différentes équipes de participer à la " Capitalisation des connaissances ".

3. Aspects techniques

- Applications dynamiques en ASP avec base access.

4. Perspectives

L'étape suivante consistera à étendre de manière incitative l'utilisation d'espace professionnalisation RH à l'ensemble de la fonction RH dans l'ensemble des départements, soit environ 300 personnes et plus particulièrement en créant un nouvel espace lié à la formation.

L'espace permettra un accompagnement du projet de mise en place de l'ERP et des problématiques liées aux évolutions de la fonction RH en particulier vers la notion de " Libre-service RH ".

Présentation générale du Prix

En partenariat avec l'hebdomadaire Entreprise & Carrières, la Cegos organise pour la quatrième année consécutive le Prix Intranet d'Or, visant à récompenser les intranets innovants en matière de développement et de gestion des compétences. Pour cette édition 2001, dix neuf dossiers de candidature ont été déposés, dossiers de bonne qualité et abordant des thèmes variés.

I - Enjeux du prix et promotion auprès des entreprises

1. Les enjeux

L'intranet est l'application de la technologie internet au domaine intra-entreprise. Il s'appuie sur les réseaux locaux existants.

Comment ces réseaux intranet accompagnent-ils le développement des compétences des salariés et les stratégies ressources humaines des entreprises ? En quoi peuvent-ils être le support de la fonction ressources humaines ? Cette quatrième édition du concours Intranet d'Or nous permet d'avoir une image de l'état actuel des pratiques en France conciliant les nouvelles technologies de l'information et de la communication et la gestion des ressources humaines.

2. La promotion du concours

La promotion du concours auprès des entreprises s'est appuyée sur les éléments suivants :

- mailing à partir des fichiers clients Cegos (600 entreprises contactées) et des fichiers Entreprise & Carrières,
- suivi et relances téléphoniques par mail d'environ 130 entreprises par l'équipe technique Cegos,
- annonces régulières dans Entreprise & Carrières.

Au final 19 dossiers ont été déposés. Ce nombre s'explique par plusieurs facteurs :

- Le développement des intranets connaît une deuxième phase de maturation en France : de nombreuses entreprises n'ont pas souhaité participer cette année car leur intranet est en cours de réalisation d'une deuxième génération, mais elles envisagent de le faire dès l'année prochaine.

- D'autres entreprises ne désirent pas diffuser d'informations concernant leur intranet car elles considèrent qu'il s'agit d'une réalisation strictement interne véhiculant des données confidentielles.
- Le motif de manque de temps et de disponibilité est aussi souvent évoqué pour justifier une non participation

Compte tenu de ces circonstances, le nombre de dossiers de candidature reçus est satisfaisant d'autant que l'on ne compte pas cette année de dossiers totalement hors sujet comme ce fut le cas lors des éditions précédentes.

II - Présentation générale des dossiers de candidature

Les 19 dossiers sont très variés. Quelques chiffres permettent de le prouver : les applications présentées concernent entre 2 000 et 145 000 personnes ; les coûts de développement des réalisations se situent entre 200 000 F et 5MF.

Ces 19 dossiers proviennent de 15 entreprises du secteur privé et de 4 organisations du secteur public ou para public.

Les objectifs dévolus aux intranets des candidats permettent de les regrouper en trois grandes catégories, selon le degré de maturité :

- les intranets de **communication**,
- les intranets de **gestion**,
- les intranets de **collaboration**.

III - Eléments de comparaison et de sélection

Le dossier de candidature précise que :

les Intranets d'Or ont pour objectif de récompenser et de promouvoir les utilisations les plus innovantes des intranets, par les entreprises, en matière de gestion des ressources humaines et de développement des compétences :

- *formation en ligne, solutions e-learning*
- *mobilité et bourse interne de l'emploi,*
- *informations sur les métiers et les compétences de l'entreprise,*
- *capitalisation et transfert des savoirs ou des pratiques professionnelles,*
- *gestion des temps et des activités.*

En outre, il est spécifié que :

les Intranets d'Or seront décernés aux entreprises qui auront présenté les réalisations les plus exemplaires et susceptibles d'aider les autres à progresser.

Les réalisations intranet doivent répondre à ces consignes premières. Mais plusieurs autres critères semblent particulièrement importants et peuvent retenir toute l'attention du jury :

1^{er} critère : l'utilité de l'intranet dans la stratégie de l'entreprise

L'intranet n'est-il qu'un "gadget technologique" diffusant des informations générales ou est-il un véritable outil au service de la stratégie de l'entreprise et du développement de ses ressources humaines ?

2^{ème} critère : le degré de maturité technique

La technologie internet, à la base des intranets est simple, assez peu coûteuse et facile à implémenter.

L'Intranet peut cependant être intéressant au point de vue technique lorsqu'il comprend des réalisations ou des fonctionnalités particulières. Il convient donc de valoriser :

- les sites dynamiques qui permettent des mises à jour, soit automatiques (connexions à des bases de données), soit manuelles (mises à jour par un webmaster ou par des groupes dédiés de salariés),
- les éléments interactifs et dynamiques (utilisation du logiciel Java, ActiveX, ...),
- les réalisations technologiques : robot de surveillance, système-expert, interactivité entre une interface développée en technologie Web et les Progiciels de Gestion Intégrée du marché (PGI/ERP), ...

3^{ème} critère : L'appropriation par les utilisateurs

Les concepteurs ont-ils respecté une charte graphique ? La navigation est-elle confortable ? Le système est-il convivial ? Qui utilise cet outil (l'ensemble des salariés ou une communauté professionnelle...) ?

Intranet et gestion des compétences : quelques enseignements

Les intranets n'ont pas tous atteint le même niveau de maturité. Il semble que l'on puisse mettre en évidence trois temps dans le développement de ces réseaux :

- dans un premier temps, l'intranet répond aux seuls objectifs d'amélioration de la communication interne et de diffusion d'informations. Les fonctionnalités développées sont assez simples ;
- dans un deuxième temps, des applications plus spécifiques qui correspondent aux grandes fonctions de l'entreprise (GRH, marketing,...) sont développées. Les intranets de GRH qui proposent des rubriques de type formation, mobilité ou évaluation sont de ce type ;
- dans la dernière phase, les applications deviennent complexes. A ce niveau de développement les intranets permettent, en particulier, la mise en ligne de bases de connaissances ou des modules d'autoformation.

1. Intranet, travail en groupe et partage d'informations

Face aux pressions de la concurrence, les entreprises ont besoin d'être réactives et innovantes. La capacité à disposer rapidement d'informations pertinentes sur l'évolution des marchés (clients, concurrents, produits, législation, ...) et savoir utiliser celles-ci devient source d'avantages concurrentiels. Intranet peut être un outil au service de la stratégie de l'entreprise. En effet, le plus souvent, sont disponibles sur intranet les fonctions de messagerie, de transfert de fichiers et de forums. Intranet favorise donc le partage d'informations au sein de groupes de travail virtuels qui ne subissent plus les contraintes de déplacement et de nombreuses réunions.

2. Intranet et gestion des ressources humaines

2.1. Intranet et communication RH

L'intranet RH permet de rendre plus transparentes, plus accessibles les informations RH et les différentes procédures. Il est ainsi possible de consulter en ligne les informations concernant les modalités de gestion des carrières, de rémunération, les programmes des stages de formation, etc. Les salariés peuvent se procurer les documents de référence : référentiels de compétences, supports d'entretien annuel. Ils peuvent aussi, par exemple, remplir en ligne leur formulaire d'inscription à des formations. En outre, les organigrammes, les descriptions des emplois et des différents services peuvent être mis sur le réseau, ce qui permet à chacun de se repérer dans l'organisation et favorise la mobilité interne.

2.2. Intranet et mobilité

L'intranet permet de mettre à la disposition des salariés connectés la liste des emplois internes vacants.

Cela présente plusieurs avantages :

- par rapport à une diffusion papier l'intranet donne aux salariés, à moindre coût, une information actualisée et complète ;
- les procédures sont plus lisibles et transparentes. Les offres sont communiquées directement à l'ensemble des salariés et il y a moins de pratiques de cooptation.

2.3. Intranet et formation

La mise en place d'un intranet implique la formation des salariés à cette nouvelle technologie. Cette formation doit comprendre trois axes :

- un axe technique : comment utilise-t-on l'intranet d'un point de vue technique ? Comment accède-t-on aux différentes fonctionnalités de celui-ci ?
- un axe coopératif : comment partager l'information et travailler ensemble ?
- un axe managérial : comment manager les connaissances ?

Mais si les intranets sont objets de la formation, ils peuvent également être le support de celle-ci.

La diffusion d'informations sur les formations et les procédures administratives (inscriptions, plannings, évaluation des stages,...) par le biais d'intranet rend possible une économie de moyens pour la DRH : le temps passé à des tâches administratives diminue, la diffusion de papier est réduite, les mises à jour sont automatiques, etc.

L'intranet rend également possible la mise en commun de ressources pédagogiques et l'accroissement de la communication entre formateurs dans le but d'harmoniser les pratiques.

L'intranet est également un moyen de mettre à la disposition des salariés des bases de connaissances, bases qui peuvent être le support d'autoformation.

2.4. Intranet et évolution de la fonction ressources humaines

Les responsables ressources humaines voient leur fonction évoluer avec la mise en place d'intranet. Les salariés deviennent plus autonomes par rapport à leur carrière (formation, mobilité,...) et les responsables RH voient se renforcer leur rôle de support et de conseil aux dépens de leur rôle plus administratif.

2.5. Intranet et individualisation

Avec la mise en place des intranets, la Direction s'adresse directement aux salariés sans passer par les corps intermédiaires (CE, syndicats,...). Le salarié se retrouve donc seul face à l'entreprise et doit devenir autonome dans la gestion de sa carrière.

Cela soulève deux questions :

- va-t-on vers une disparition de la gestion collective du fait des progrès technologiques ?
- qu'en est-il de ceux qui ne peuvent pas, ne savent pas ou ne veulent pas accéder à l'information mise en réseau sur intranet (personnes qui ne sont pas connectées au réseau ou pas familiarisées avec les NTIC) ?

3. Intranet et capitalisation des savoirs de l'entreprise

Les entreprises ont besoin de formaliser et de garder en mémoire les savoirs et savoir-faire des hommes qui la composent. L'Intranet peut être le support de cette gestion des connaissances en permettant de conserver la trace et en mettant à la disposition de tous, les principaux résultats de projets ou d'études menées.

Les organisations candidates à l'édition 2001 représentent des entreprises de taille importante. En effet, pour ce type d'entreprise, une fois les besoins de communication satisfaits et l'appropriation de l'outil assimilé par l'ensemble des salariés, ces entreprises veulent utiliser les nouvelles technologies pour faire de leur Intranet :

- un véritable **outil de gestion des ressources humaines** qui permet à la fonction RH de se concentrer sur des actions supports à haute valeur ajoutée, comme le conseil aux opérationnels,
- un **espace virtuel** qui permet le travail « collaboratif » et la capitalisation du savoir professionnel sans limites temporelles ou géographiques.

Les membres du jury

Thierry DRILHON

Directeur Général France
Cisco Systems Europe

Isabelle BAUDELAIRE

Vice Président Communication
Alstom

Pierre BIDAULT

Directeur des Ressources Humaines de la
Direction des Systèmes d'Information Europe
Carrefour

Jean-Paul CHAPUIS

Directeur de
France Telecom Formation
Lauréat 2000

Myriam DUBERTRAND

Rédactrice en chef
Entreprise & Carrières

Patrick HENRY

Directeur des Ressources Humaines
Métiers Administration, Gestion, Finance
L'Oréal

Michel KALIKA

Professeur, Directeur de l'Executive MBA
Université Paris Dauphine

Bernard MAILLOT-JUILLET

Directeur de la Communication
Autoroutes du Sud de la France
Lauréat 2000

Frédéric OGER

Directeur du centre de formation
Groupe Péchiney

Françoise SAGORIN

Directeur des Ressources Humaines
Europe du Sud
Cisco Systems Europe
Lauréat 2000