

# **Remise des trophées Intranet d'Or**

**Mardi 26 octobre 1999**

Espace Charles-Louis Havas à Neuilly

# Sommaire

Communiqué de presse	page 3
Schneider Electric Industries, Intranet d'Or 1999	page 5
Siemens, Prix spécial du jury	page 6
Maaf Assurances, Distinction particulière	page 10
Intranet et gestion des compétences : quelques enseignements	page 12
Les membres du jury	page 15
Présentation générale du Prix	page 16

## Communiqué de presse

# L'Intranet d'Or a été remis le 26 octobre 1999 à Schneider Electric Industries

---

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 deuxième édition du prix Intranet d'Or, vingt-trois dossiers de candidature ont été déposés. Le jury, présidé par Guy de Pannafieu, Président de Bull, a sélectionné six intranets :

- Coopagri Bretagne,
- Crédit Mutuel de Bretagne,
- France Télécom Branche Entreprises,
- MAAF Assurances,
- Schneider Electric Industries,
- Siemens.

Parmi ces six nominés, trois intranets ont été primés par le jury :

### **HE@RT de Schneider Electric Industries, Intranet d'Or 1999.**

L'intranet ressources humaines corporate de Schneider Electric, intitulé HE@RT (Human Ressources Electronic Area Tool), s'adresse aux managers et leurs équipes, aux membres de la fonction RH, aux responsables de la mobilité. L'intranet met à la disposition des salariés de nombreuses informations concernant les principaux services de la fonction RH (politiques, annuaire RH, formation, mobilité, actualités, etc...). Il représente également un important outil de mobilité internationale.

.../...

### **Sielink et Forum de Formation Continue de Siemens, Prix spécial du jury.**

Sur le site des ressources humaines de l'intranet de Siemens, le Sielink donne accès au catalogue des formations disponibles et à l'inscription on-line. Le Forum de formation continue constitue une base de données sur des thèmes variés ainsi que des forums de discussions. L'utilisation de l'intranet pour la mise en œuvre du Management Learning permet de poursuivre la formation action sur des problématiques bien identifiées. Cela se traduit ensuite, au niveau du Groupe, par la capitalisation des meilleures réalisations.

### **COM'MET de MAAF Assurances, qui a reçu une Distinction particulière.**

Le système interactif d'information et de communication sur les métiers de MAAF Assurances a comme objectif de faire connaître à l'ensemble des collaborateurs les compétences et les savoir-faire du groupe. COM'MET sert également de support à la mobilité au sein de l'entreprise. Les utilisateurs ont accès à une liste détaillée des métiers du groupe avec la description de la personnalité (savoir être) et des compétences (savoir et savoir faire) qui correspondent au métier consulté. Pour avoir une base d'orientation professionnelle, le salarié peut consulter l'aire de mobilité autour d'un métier cible ou répondre à un quiz l'aide à définir les métiers vers lesquels il peut évoluer.

# Schneider Electric Industries

## I - Présentation générale de l'entreprise

---

Présent dans 130 pays dans le monde, le groupe Schneider Electric S.A. emploie 61.000 collaborateurs. Il est leader mondial de la distribution électrique et des automatismes industriels. En France, le groupe possède 44 unités ou filiales de production industrielle.

## II - Descriptif de la réalisation intranet

---

Intitulé de la réalisation : **HE@RT** (Human Ressources Electronic Area Tool)

Nombre de personnes bénéficiant de la réalisation :

- aujourd'hui : 20.000
- à terme : 60.000

Entité concernée par l'Intranet : ensemble de l'entreprise.

Profil des utilisateurs : mobility managers, les autres membres de la fonction RH dans le monde, les managers, le personnel.

### 1. Objectif et enjeux

- Développer une image de transparence de la fonction RH et donner une plus grande visibilité des compétences disponibles et des projets réalisés au sein du Groupe.
- Simplifier les processus RH pour alléger les coûts, améliorer la réactivité des réponses de la DRH à ses clients.
- Se focaliser sur des actions à forte valeur ajoutée.
- Développer la connaissance mutuelle et la coopération entre les membres de la fonction RH répartis dans le monde entier.
- Donner aux RH une vision globale des grandes orientations de la fonction, donner un cadre politique pour les pratiques RH locales et créer un sentiment d'appartenance au Groupe.
- Permettre l'échange d'expériences (forum).
- Développer la mobilité internationale et aider le personnel à se préparer à la mobilité.

## 2. Les fonctionnalités de l'intranet

La page d'accueil donne accès aux informations à trois niveaux, par les rubriques :

- **Managers et leurs équipes** : les personnes ont accès à toute information publique du site (75 % des informations contenues dans le site).
- **Membres de la fonction RH** : en rentrant un code d'accès, il est possible de consulter les informations réservées aux membres de la fonction RH dans le monde.
- **Responsables de la mobilité** : est réservée aux responsables RH en charge de la mobilité internationale (environ 20 personnes représentent toutes les zones géographiques).

Les autres rubriques disponibles dans le site sont les suivantes :

- **Qui fait quoi ?** : un annuaire des membres de la fonction RH dans le monde.
- **Mobilité** : accès à des informations sur la politique de la mobilité, préparer et modifier son CV, les postes à pourvoir.
- **Dialogue** : c'est un espace d'animation de la fonction RH qui comporte des outils, des documents concernant la fonction RH, des liens vers des sites Internet RH présélectionnés et classés par thèmes.
- **Les actualités RH** : événements et programmes de la fonction RH.
- **Interviews** : permet d'accéder à des interviews de personnes de Schneider Electric Industries sur les grandes orientations RH.
- **Les projets majeurs** : c'est un espace de communication RH. L'objectif est de présenter les programmes d'action les plus importants, liés au projet Schneider 2000+.
- **Formation** : l'offre de formation, les profils, les dates, le planning des programmes de formation, fiche d'inscription en ligne.
- **Postes Internes** : les personnes peuvent accéder directement à l'ensemble des postes publiés. La rubrique Mobility Managers est réservée aux responsables de la mobilité internationale. Sur code d'accès, ces personnes peuvent saisir directement les postes à publier sur l'intranet, y revenir pour faire des modifications de saisie, les retirer, les archiver ou les mettre en attente. En cliquant sur gestion des postes, ces personnes peuvent consulter les CV qui sont attachés aux postes.
- **Recrutement** : les outils pour harmoniser le recrutement (plaquette jeunes diplômés, guide d'entretien pour les RH, ...).
- **Chiffres clés** : la valeur de l'action et ses évolutions (actionnariat mondial).

- **Bibliothèque RH** : il est possible de trouver des comptes rendus de réunions de comité de groupe, de comité européen, des textes des accords groupe, des fiches, des procédures.
- **Organisation RH** : présentation de chaque Direction des Ressources Humaines et des équipes RH dans le monde, organigramme, informations spécifiques de la zone concernée, liens vers le volet RH de l'intranet d'un pays, lorsqu'il existe.
- **Forums** :
  - forum public sans code d'accès,
  - forum des responsables mobilité pour échanger les profils de candidats, pour échanger et préparer les réunions de mobilité,
  - forum des membres de la fonction RH pour échanger les bonnes pratiques, pour poser des questions, pour s'inscrire à des réunions d'information RH, ...
- **Abonnement** : permet de souscrire un abonnement à des rubriques particulières. Dans ce cas, les personnes reçoivent directement l'information par mail dès que la rubrique choisie est mise à jour.

### 3. Aspects techniques

Le site Web RH Corporate s'articule principalement autour d'un système documentaire dynamique couplé à un système de groupware sur certaines rubriques (Mobility par exemple) :

- Développement vers lotus Notes Domino 4.6.
- Les producteurs d'informations (contributeurs et webmasters) sont équipés de clients Notes 4.5 ou 4.6.
- Les lecteurs sont équipés des navigateurs Explorer 3.0 et Navigator 3.0, et versions supérieures.
- Le site est hébergé en interne DSI sur un serveur NT Notes/Domino 4.6.

# Siemens

## I - Présentation générale de l'entreprise

---

Siemens France est devenu, en 1997/98, le premier groupe allemand en France avec près de 9.500 salariés. Siemens SAS est la plus importante filiale en France et regroupe les principaux métiers dans les secteurs de l'industrie, des composants en télécommunications, du médical et de l'énergie. Siemens Business Services (SBS), filiale de Siemens, est l'un des premiers prestataires mondiaux de services et de solutions innovantes en information et communication.

## II - Descriptif de la réalisation intranet

---

Intitulé des réalisations : **Sielink** et **Forum de Formation Continue**

Nombre de personnes bénéficiant de la réalisation :

- l'ensemble du Groupe.

Profil des utilisateurs : tous les salariés (**Sielink**) et les cadres (**Forum de Formation Continue**).

### 1. Objectifs et enjeux

Objectifs de l'intranet DRH :

- Mettre l'information à la disposition de tous les salariés.
- Former via le média Intranet.

Objectifs et enjeux du site de formation :

- Donner aux employés les moyens d'optimiser leurs performances à court terme.
- Leur donner des moyens pour leur développement professionnel.

### 2. Les fonctionnalités de l'Intranet

#### 2.1. Les différentes rubriques du site Sielink :

- **Actualité de la formation** : informations sur les nouveautés en matière de formation.
- **Modalités pratiques** : tout ce qu'il faut savoir pour s'inscrire à une formation : la charte de la formation, les savoir-faire du service formation.

- **Catalogue de formation** : accessible dans la sous-rubrique “ Formation du Site RH ” de l’Intranet de Siemens, l’utilisateur peut consulter toutes les formations standards offertes par Siemens.
- **Le livret du stagiaire** : le plan de formation, établi par le responsable hiérarchique pour l’ensemble de son équipe, est téléchargeable sous cette rubrique. Le Service Formation de l’entreprise définit un plan annuel de formation en fonction des besoins et des attentes des stagiaires exprimés dans le Livret du stagiaire.

Cette page est également un moyen d’évaluation. A l’issue de la formation il est possible de vérifier les acquis du stagiaire et l’adéquation de la formation avec ses attentes. Dès que le stagiaire commence à mettre en pratique les connaissances acquises lors de la formation, une nouvelle évaluation est mise en place.

Le stagiaire consulte le catalogue des formations disponibles et/ou ses modalités pour ensuite remplir le livret du stagiaire qui fait office d’inscription. Un progiciel intègre automatiquement le plan de formation reçu et génère les plannings de l’année. Ces plannings sont modifiables manuellement. Un workflow génère automatiquement l’envoi des convocations des stages via la messagerie.

## 2.2. Le site Forum de Formation Continue

Le projet pilote du concept Sielink en matière de formation à distance est le programme “Siemens Management Learning”. Ce programme rend l’apprentissage actif et interactif. Deux axes sont particulièrement développés dans cette formation :

- le business, par la mise en œuvre des “Business Impact Projects” (BIP’s).
- l’enrichissement d’une base de connaissances internationale (“knowledge management”).

Les Bip’s sont des projets orientés “business” qui doivent déboucher sur un résultat concret directement exploitable par l’entreprise. Chaque projet est parrainé par un “coach” qui assure le “mentoring”.

L’inscription et le travail de groupe sur le projet, se font via Intranet. Il permet aux membres d’une même équipe :

- de communiquer (discussion en ligne synchrone ou asynchrone),
- de partager des ressources (partager ou co-écrire un document),
- de rassembler des informations (journal en ligne) dans un “bureau virtuel”.

Les participants deviennent acteurs de leur formation : à eux de mener à bien le projet avec les connaissances acquises lors de formations intensives en face à face. Sont abordés des sujets comme le management de projet, la gestion du temps, les techniques de communication.

Les meilleures réalisations sont présentées à la Direction Générale avant d’être intégrées à une base de connaissances internationale.

## 3. Aspects techniques

- Serveur Netscape sous Windows NT
- Base de données Oracle
- Applicatif Alta Vista Forum
- Moteur de recherche Verity

# MAAF Assurances

## I - Présentation générale de l'entreprise

---

Le groupe MAAF Assurances possède 500 agences réparties sur tout le territoire national. Il regroupe également des petites unités et un réseau de professionnels indépendants. Le groupe emploie 5.500 salariés.

## II - Descriptif de la réalisation intranet

---

Intitulé de la réalisation : **COM'MET** (Communication Métier)

Nombre de personnes bénéficiant de la réalisation :

- aujourd'hui : tout l'effectif (environ 5.500 personnes). Pour ceux qui n'ont pas de poste, l'entreprise a mis à disposition un local de consultation ouvert à tous. Il permet même à des candidats externes ou à des stagiaires de se connecter.
- à terme : tout l'effectif.

Entité concernée par l'intranet : ensemble de l'entreprise.

Profil des utilisateurs : tous les salariés.

### 1. Objectif et enjeux

- Faire connaître les métiers de l'entreprise. Le référentiel métier existait déjà en version papier. D'un langage plus technique, il n'était accessible qu'aux membres de la DRH et, sur demande, aux partenaires sociaux.
- Améliorer les scores de réponses aux appels d'offres et la mobilité fonctionnelle.

### 2. Les fonctionnalités de l'Intranet

Les différentes rubriques de l'Intranet :

- **Tout savoir sur un métier** : liste de 7 familles de métiers, qui donne accès à des fiches de description des savoir-faire, des missions, des activités, des interlocuteurs concernés, des compétences nécessaires, du niveau d'utilisation des outils et une perspective de l'évolution du métier dans le futur.

- **Les métiers correspondants à mes savoir-faire** : liste de savoir-faire avec un court descriptif. L'utilisateur choisit 3 savoir-faire et, en réponse, le système lui propose une liste de métiers lui correspondant au mieux, ainsi que des informations détaillées sur les métiers indiqués. Afin d'aider l'utilisateur dans sa mobilité et dans son évolution professionnelle, les différents métiers qui lui sont proposés sont positionnés dans une aire de mobilité.
- **Les métiers correspondant à ma personnalité** : l'utilisateur choisit 3 intérêts professionnels qui lui correspondent le mieux (réaliste, conventionnel, entreprenant, investigateur, artistique, social).
- **Offres d'emplois** : liste des postes à pouvoir accompagnée d'un formulaire en ligne pour poser sa candidature au poste souhaité. L'icône indiquant l'existence d'un poste à pouvoir est aussi présent au moment de la consultation sur un métier spécifique.
- **Quiz** : donne des conseils indiquant vers quels métiers le salarié peut évoluer.

### 3. Aspects techniques

Architecture " tierce " mettant en œuvre :

- un serveur de données oracle 7,
- un serveur WEB IIS4,
- un moteur cold fusion 3.5,
- l'application est hébergée sur un serveur NT4,
- le navigateur installé sur le poste client est Netscape 4.03 fr.

# 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 à 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 (exemples : Siemens, Schneider Electric Industries, Lyonnaise des Eaux ou France Télécom Branche Entreprise). 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 (exemples : Siemens, Lyonnaise des Eaux, France Télécom Branche Entreprises, In Extenso, GE Energy Products S.A., MAAF Assurances, Schneider Electric; et Chambre de Commerce et Industrie de Côte d'Azur).

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 (exemples du Crédit Mutuel de Bretagne et de Siemens).

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 (exemple de Siemens).

## 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 connectés au réseau ou pas familiarisés 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 (exemple de Siemens).

# Les membres du jury

**Guy de PANAFIEU**

Président de Bull  
Président du jury

**Jean-Michel BILLAUT**

Responsable de la veille technologique  
à Paribas

**Agnès BUREAU-MIRAT**

Directeur du Développement des Ressources Humaines  
du Groupe Havas

**Alain DERYCKE**

Professeur des Universités à  
l'Université des Sciences et Technologies de Lille

**Myriam DUBERTRAND**

Rédactrice en chef  
Entreprise & Carrières

**Pierre FAURE**

Adjoint au DSI de Dassault Aviation  
Président de l'AFUU

**Jean-Louis LEVET**

Président de l'Association pour la  
Développement de l'Intelligence Economique

**Thierry SERDET**

Responsable Intranet  
d'Alpha-C, Lauréat 1998

**Pierre SIMOENS**

Chef du département innovation  
et professionnalisation en formation et conseil  
à EDF GDF

# Présentation générale du Prix

En partenariat avec l'hebdomadaire Entreprise & Carrières, la Cegos organise pour la deuxième année consécutive le Prix Intranet d'Or, visant à récompenser les intranets innovants en matière de développement et de gestion des compétences. Cette année, vingt-trois dossiers de candidature ont été déposés.

## 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 ou organisation. Il s'appuie sur les réseaux locaux existants.

Comment ces réseaux intranet accompagnent-ils le développement des compétences des salariés ? En quoi peuvent-ils être le support de la fonction ressources humaines ? Cette deuxième édition du prix 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 compétences.

### 2. La promotion du prix

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

- mailing à partir des fichiers clients Cegos et des fichiers Entreprise & Carrières,
- relances téléphoniques et suivi d'environ 100 entreprises par l'équipe technique Cegos et un journaliste d'Entreprise & Carrières spécialisé dans les nouvelles technologies,
- annonces régulières dans Entreprise & Carrières.

Au final 23 dossiers ont été déposés. Ce nombre peut paraître relativement faible, au regard du nombre d'entreprises contactées. Il s'explique par plusieurs facteurs :

- le développement des intranets est encore récent en France : de nombreuses entreprises n'ont pas souhaité participer cette année car leur intranet est en cours de réalisation ou en projet, mais elles envisagent de participer dès l'année prochaine.
- lorsqu'il existe un intranet dans l'entreprise, celui-ci est souvent récent, comprend peu de fonctionnalités et ne comporte pas de volet ressources humaines. Dans ce cas aussi, les entreprises préfèrent repousser d'une année leur participation au prix.
- d'autres entreprises ne souhaitent pas diffuser d'informations concernant leur intranet car elles considèrent qu'il s'agit d'une réalisation strictement interne véhiculant des données confidentielles.

- c'est aussi souvent le motif de manque de temps qui est évoqué pour justifier une non-participation.

Compte tenu de ces circonstances, le nombre de dossiers de candidature reçus est satisfaisant. Il est, en fait, le signe que la Cegos et Entreprises & Carrières ont anticipé l'évolution des pratiques en entreprises, pratiques qui tendent à concilier intranet et gestion des compétences.

## II - Présentation générale des dossiers de candidature

---

Les 23 dossiers sont très variés ; quelques chiffres permettent de le prouver : les applications présentées concernent entre 10 et 40 000 personnes ; les coûts de développement des réalisations se situent entre 20 000 francs et 5 millions de francs.

Ces 23 dossiers proviennent de 17 entreprises du secteur privé et de 6 organisations du secteur public ou associatif : une entreprise, une chambre de commerce et d'industrie, une administration, une société de transport et deux associations, dont une rattachée à un établissement scolaire. Une entreprise provient du secteur primaire, 6 entreprises appartiennent au secteur secondaire et 16 au secteur tertiaire.

Les organisations candidates comptent entre 298 et 40 000 salariés, ce qui montre que les intranets ne se développent pas seulement dans les grandes entreprises. Cela s'explique par deux raisons : d'une part les besoins de communication augmentent pour tous, dans le secteur tertiaire mais aussi secondaire, d'autre part la technologie intranet est plus facilement accessible et devient économiquement abordable.

La même diversité peut être constatée en ce qui concerne les objectifs dévolus à l'intranet. Il est cependant possible de les regrouper en trois grandes catégories, sachant que certains intranets peuvent être rattachés à deux de celles-ci :

- formation,
- gestion,
- communication RH / base d'informations RH.

## 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 développement et gestion des compétences dans les domaines suivants :

- application formation,
- mobilité et informations sur les métiers,
- gestion des compétences,
- capitalisation et transfert des savoirs et des pratiques professionnelles,
- base de compétences. ”

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 ont retenu toute l'attention du jury :

**1<sup>er</sup> critère : l'utilité de l'intranet**

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 des compétences ?

**2<sup>ème</sup> critère : l'intérêt technique**

Il convient 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 les salariés), les éléments interactifs et dynamiques (utilisation du logiciel Java, ActiveX,...), les réalisations technologiques : robot de surveillance, système-expert,...

**3<sup>ème</sup> critère : le confort pour l'utilisateur**

Les concepteurs ont-ils respecté une charte graphique ? La navigation est-elle confortable ? Le système est-il convivial ?