

Remise du Prix Intranet 2006

**Jeudi 12 octobre 2006
Centre Etoile Saint-Honoré - Paris**

Sommaire

Communiqué de presse	page 3
ELYO Prix Intranet 2006	page 5
ACCOR Lauréat Catégorie Portail Intranet	page 8
LCL Lauréat Catégorie E-RH & Management	page 10
SOLVAY FRANCE Lauréat Catégorie E-learning & Knowledge Management	page 13
Présentation générale du Prix	page 15
Les membres du Jury	page 18

Communiqué de presse

Le Prix Intranet a été remis le 12 octobre 2006 à ELYO pour «SPOT»

En partenariat avec l'hebdomadaire Entreprise & Carrières et le site lesechos.fr, la Cegos organise pour la neuvième année consécutive le Prix Intranet.

Le prix Intranet a pour objectif de récompenser et promouvoir les réalisations les plus exemplaires au service des stratégies de développement des compétences dans les entreprises.

Le jury, présidé cette année par **Bruno Rousset, Président de April Group**, a décidé de remettre le Prix Intranet 2006 à :

- **ELYO :**

L'intranet d'Elyo, baptisé « **Spot** » permet l'accès direct à l'information et le partage des connaissances métiers. Il élargit le réseau d'expertise et facilite la collaboration au sein de l'entreprise. Il offre à l'utilisateur un moteur de recherche performant, et de nombreux espaces collaboratifs.

Trois autres intranets figurent également au palmarès :

- **ACCOR : Lauréat de la catégorie Portail Intranet**

Le portail **intranet RH de Accor** regroupe l'ensemble des applicatifs permettant aux collaborateurs de devenir acteur de leur évolution, et aux managers de piloter au quotidien leurs équipes.

- **LCL : Lauréat de la catégorie E-RH & Management**

L'intranet interactif de LCL, baptisé « **Bonus** », destiné aux cadres de LCL, est un outil de gestion et de calcul de la rémunération variable. Mis en place et piloté par la Direction des Ressources Humaines, cet outil est accessible par tous les acteurs impliqués dans le processus.

- **SOLVAY France : Lauréat de la catégorie E-learning & KM**

« **Innoplace** », l'intranet de Solvay France capitalise les idées d'innovation et soutient les démarches locales de créativité. Les nombreuses boîtes à idées que l'on y trouve permettent le suivi et la réplique dans d'autres unités du Groupe.

Les invités présents à la cérémonie de remise des Prix, ont voté et choisi l'intranet : « Prix du Public » à l'aide de boîtiers électroniques. C'est ACCOR qui a été élu par l'assistance.

Malgré la diversité (taille, coût, durée de réalisation, fonctionnalités) des 45 intranets candidats de l'édition 2006, **nous pouvons dessiner quelques problématiques communes :**

- Les entreprises, via l'intranet, recherchent de plus en plus des gains de productivité (mise en ligne de formulaires, pilotage commercial via des tableaux de bords consultables en temps réel sur l'intranet, ...) / **exemple : Groupe Mora et Airbus.**
- Elles ont aussi la volonté de recentrer leurs métiers, en particulier la fonction RH, sur des tâches à forte valeur ajoutée (les autres tâches sont transformées en «workflow» sur intranet), ce qui confirme les tendances de l'année précédente : **exemple : RATP et LCL.**
- Souvent les salariés gèrent eux-mêmes leurs informations personnelles, leurs absences, leurs congés, note de frais, inscription à une formation ... grâce à la mise en place de formulaire / **exemple : Elyo et Sigma-Aldrich.**
- De véritables outils de gestion de compétences apparaissent sur l'intranet : mise en ligne de référentiels métiers qui servent de support à la réalisation de l'entretien annuel qui se fait en ligne et qui permettent aux salariés d'évaluer leurs compétences. Un lien vers le catalogue de formations et les offres internes de mobilité correspondant aux compétences du salarié est automatiquement fait / **exemple : EDF et CCI Nice Côte d'Azur.**
- Le e-learning et le knowledge management, font une percée remarquable : partage de bonnes pratiques, boîtes à idées, forum d'échanges voire blogs en projet, ... L'intranet permet à l'entreprise et aux salariés d'avoir accès à une véritable «bibliothèque de savoirs» ainsi qu'à des outils de formation en ligne qui leur permettent de mieux réaliser leurs activités au quotidien / **exemple : Solvay, BNP Paribas Lease Group, Scetauroute et SNCF Infra.**
- Enfin la distance, le statut social ou l'organisation du travail du salarié n'est en aucun cas un frein : bornes interactives, téléphone portable en i-mode ou Blackberry, tablettes PC, connexion à la maison, ... : que vous soyez commercial en déplacement, ouvrier sur un chantier ou conducteur de bus ou cadre en entreprise, les NTIC vous permettent un accès rapide à l'information et aux outils de travail dont vous avez besoin / **exemple : Elyo, Solvay et Sigma Aldrich.**

Liste des entreprises candidates :

Accor, Airbus, Ariège Expansion, Armée de Terre, Bignon Lebray & Associés, BNF, BNP Paribas Lease Group, CCI Drôme, CCI Nice Côte d'Azur, Centre des Monuments Nationaux, CFE-CGC, CHU Nantes, CNAF (2 projets), CNCC, CE Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche, Conseil Général Bouches du Rhône, Conseil Général de Seine et Marne, CPAM de la Nièvre, CRAM de Bretagne, Crédit Agricole SA, Cyrillus, EDF, Elyo, Fram Voyages, Gaz de Bordeaux, Groupe Canal +, Groupe Mora, Hispano-Suiza, INA, Institut Curie, IPSOS, Laser, LCL, Noroglass, Nouvelles Frontières, RATP, Ricoh France, Scetauroute, Sigma-Aldrich, SNCF Infrastructure, Sogreah Consultant, Solvay France, Total Raffinerie des Flandres, Unedic.

Elyo

I - Présentation générale de l'entreprise

Elyo est une société de services en efficacité énergétique et environnementale.

Elle conçoit et met en œuvre des solutions pour la production et la distribution d'énergies utiles (chaleur, électricité, vapeur, air comprimé, etc.) et l'intégration de services (contrats de gestion maintenance, multiservices et FM).

Elyo fait partie de SUEZ Energie Services, leader européen des services multitechniques.

Elyo génère un chiffre d'affaires en France d'un montant de 2,1 milliards d'euros et emploie 9800 salariés.

II - Descriptif de la réalisation Intranet

Intitulé de la réalisation : « Spot »

Entités concernées par l'Intranet et profil des utilisateurs :

- Toutes les entités populations de l'entreprise : exploitation, commercial, ressources humaines, gestion, administratif, communication, système d'information...
- Accès possible à l'ensemble des salariés du Groupe SUEZ pour le contenu public et sur habilitations pour le contenu privé.

Nombre de personnes bénéficiant de cet Intranet :

- l'ensemble des collaborateurs Elyo connectés au réseau : 5 500 personnes

1. Les objectifs et enjeux

- Partager efficacement les connaissances métiers, les outils et les méthodes
- Adopter un langage commun
- Elargir le réseau d'expertises et faciliter le travail en réseau
- Partager les retours d'expérience
- Offrir une meilleure lisibilité et une meilleure organisation du contenu existant et proposer de nouvelles fonctionnalités

2. Fonctionnalités

Informations :

- Actualités de l'entreprise
- Annuaire/trombinoscope
- Informations locales (profiling)
- Trucs et astuces

Documents :

- Photothèque, Présentations, Publications, Dossiers techniques Elyo ...
- Références clients, accords négociés ...
- Bases tarifaires
- Livret d'accueil, convention collective, catalogue de formations ...

Applications :

- Applications métier
- Espaces collaboratifs (permettant le partage d'informations, de documents et le travail d'équipe). Exemples : « CVthèque » (avec CV anonymes), « Certificat d'économie d'énergie » ...
- Master d'offres (aide au montage d'offres),
- Applications de références : Cogénération, Gestion-Maintenance, Réglementation, Sécurité, Environnement, etc ...
- Demandes d'intervention : « Elyodirect »

3. Aspects techniques

- Pour le portail intranet : Sharepoint Portal Server 2003 (Microsoft)
- Pour les espaces collaboratifs : Windows Sharepoint Services (Microsoft)
- Pour la gestion documentaire : Les applications existantes (Lotus Domino) ont été intégrées

4. Les résultats et le bilan

- 300 000 pages consultées par mois : notamment l'annuaire, les applications dédiées aux opérationnels et les références clients
- Utilité précieuse pour les commerciaux : accès aux infos et aide pour la préparation d'appels d'offres
- 40 espaces collaboratifs
- Moteur de recherche très performant
- Création rapide d'espaces collaboratifs
- Accès en 1 clic à toutes les applications métier grâce à un système SSO (Single Sign On : un seul mot de passe donnant accès à toutes les applications).

Spot s'ouvrant automatiquement à la connexion de chaque PC, l'ensemble des utilisateurs peut prendre connaissance au quotidien des nouvelles publiées et avoir facilement accès à toutes les rubriques et contenus du portail.

Quelques exemples complémentaires parmi les nombreux services offerts par le portail :

- Des Présentations, la charte graphique et des modèles de documents sont disponibles.
- La photothèque et depuis peu la vidéothèque permettent d'enrichir les présentations destinées aux clients, prospects ou partenaires.
- Les accords-cadres et les bases achats sont accessibles sur habilitation.
- Les applications dédiées aux opérationnels : Réglementation applicable aux métiers d'Elyo et commentée par des experts, Environnement, Qualité, Sécurité, Veille technologique ...
- Les accidents du travail sont tracés en ligne avec Acciline...

5. Les perspectives

En termes de développement, des améliorations et de nouvelles fonctionnalités sont prévues telles que : nouveaux modèles de blogs, wiki, workflow, utilisation sur appareils mobiles, création de nouveaux espaces collaboratifs...

Accor

I - Présentation générale de l'entreprise

Accor, leader européen dans l'univers de l'hôtellerie et du tourisme, leader mondial dans les services, est présent dans près de 100 pays avec 160 000 collaborateurs.

Il met au service de ses clients, particuliers et entreprises, le savoir-faire acquis depuis près de 40 ans dans ses deux grands métiers :

- L'hôtellerie, avec ses marques Sofitel, Novotel, Mercure, Suitehotel, Ibis, Red Roof Inn, Etap Hotel, Formule 1 et Motel 6, représentant plus de 4000 hôtels et 475 000 chambres dans 90 pays, ainsi que ses activités complémentaires, avec notamment Lenôtre
- Les services aux entreprises et aux collectivités publiques : 21 millions de personnes bénéficient dans 35 pays des prestations de Accor Services (tickets et cartes restaurant et alimentation, services et assistance à la personne, motivation, fidélisation)

II - Descriptif de la réalisation Intranet

Intitulé de la réalisation : Portail intranet RH Accor

Entités concernées par l'Intranet et profil des utilisateurs :

- Les sièges internationaux
- Les hôtels d'Europe, des Etats-Unis, d'Australie, Nouvelle Zélande
- En Asie, Amérique du Sud, Afrique : mise en place progressive
- Réseau déployé au rythme des ouvertures de nouveaux établissements

1. Les objectifs et enjeux

Pour les collaborateurs Accor :

- Avoir à disposition l'ensemble des informations et des outils RH du Groupe
- Devenir acteur de leur évolution de carrière

Pour les managers :

- Utiliser de manière autonome les différents outils RH nécessaires pour manager une équipe.

2. Fonctionnalités

Informations

- Dernières informations en ligne de chaque site
- Actualités des RH

Documents

- Guide de gestion des carrières : règles de mobilité, démarches à suivre, accès aux outils, témoignages
- Guide des métiers : description des métiers avec les passerelles possibles
- Informations sociales et chiffres clés RH
- Guide du recrutement : charte, éléments pour des actions de recrutement
- Guide d'évaluation pour les entretiens...

Applications

- Base d'offres d'emploi disponibles (AccorJobs) : dépôt, consultation et recherche d'offres
- Site «Innov@ccor» : proposer des idées et bonnes pratiques, meilleures idées...
- «Académie Accor» : liste des formations en ligne, conseils
- Services aux salariés : avantages, réservation de produits
- Conseils en droit social

3. Aspects techniques

- Share Point : permet aux responsables de chaque site de gérer très simplement le contenu, avec une autonomie complète (mise à jour régulière et rapide au plus près de l'actualité).

4. Les résultats et le bilan

- 700 000 visites depuis janvier 2006 sur l'ensemble des sites du Portail
- 40% des offres d'emploi pourvues directement sur le site de recrutement
- 6200 idées proposées en 2005
- Outil de management (conseils pour réaliser des annonces et améliorer le recrutement) et de pilotage (chiffres clés RH...)
- Diminution des temps d'entretien pour la préparation à l'expatriation (de 6 heures à 1 heure)
- Innovation due au partage des bonnes pratiques

5. Les perspectives

De nouveaux sites vont venir enrichir le portail intranet RH comme par exemple le Clip (outil de mesure du climat de travail) ou la MIPH (Mission Intégration des Personnes Handicapées).

LCL

I - Présentation générale de l'entreprise

Devenue depuis 2003 une filiale du Groupe Crédit Agricole SA, LCL, banque des particuliers, des professionnels et des petites et moyennes entreprises, à forte implantation urbaine, privilégie une approche segmentée de la clientèle. L'offre bancaire englobe toute la gamme des produits et des services bancaires, les produits de gestion d'actifs et d'assurance ainsi que des prestations de gestion de patrimoine.

Ces services sont accessibles à partir de multiples canaux de distribution (agences, guichets automatiques, téléphone, téléphone mobile, internet).

Les petites et moyennes entreprises disposent d'un réseau dédié d'interlocuteurs commerciaux au travers de 39 implantations régionales et d'un dispositif spécialisé dans la structuration d'opérations de haut de bilan.

LCL regroupe aujourd'hui 1950 agences, dont 50% dans les agglomérations de plus de 2 000 habitants, avec un effectif de 26 000 personnes (dont 27,5% de cadres), pour 6 millions de clients.

LCL a généré en 2005 un produit net bancaire de 3,5 milliards d'euros. Depuis 2003, LCL est une filiale du Groupe Crédit Agricole SA.

II - Descriptif de la réalisation intranet

Intitulé de la réalisation : « Bonus »

Entité concernée par l'Intranet et profil des utilisateurs :

- Des cadres de l'entreprise : les responsables hiérarchiques, les collaborateurs éligibles, les partenaires, les responsables des ressources humaines, la DRH de LCL

Nombre de personnes bénéficiant de cet intranet :

- 2 000 cadres au moment du lancement
- 5000 cadres aujourd'hui répartis dans 135 directions fonctionnelles et opérationnelles

1. Objectifs et enjeux

- Associer la rémunération variable à des objectifs quantifiables et mesurables et objectiver le calcul de cette rémunération
- Améliorer la motivation des cadres grâce à un dispositif de rémunération variable plus attractif
- Faire preuve de transparence dans les modes d'attribution

- Mettre en place un outil piloté par la Direction des Ressources Humaines, accessible par tous les acteurs impliqués dans le processus : collaborateur, responsable hiérarchique, responsable des ressources humaines de chaque direction, partenaires et collègues

2. Fonctionnalités

Documents

- Catalogue de matrices types avec des critères d'objectifs pour chaque métier
- Guides utilisateurs
- Règles de bonus

Applicatif Bonus

- Espace hiérarchique : création de la matrice du collaborateur, signature de la matrice après entretien, suivi, saisie des résultats
- Espace collaborateur : initialisation de sa matrice, signature de sa matrice, visualisation de sa matrice en cours d'exercice, visualisation des résultats à la fin
- Espace RRH : validation des matrices créées, contrôle des résultats
- Espace administrateur : définition des règles et veille à leur respect, pilotage du processus et assistance des différents intervenants

Autres liens avec les applications de l'entreprise

- Accès par le portail de l'entreprise
- Envoi de mail automatique via la messagerie
- Intégration directe dans la paie

3. Aspects techniques

L'intranet « Bonus » a été développé dans un environnement Notes Domino, comprenant une tâche http, permettant un accès à distance de tous les utilisateurs via un navigateur (développement de pages HTML Bonus).

Chaque année, une nouvelle base Bonus 200x est créée pour couvrir le processus d'une année.

4. Les résultats et le bilan

- Utilité : facteur de motivation avec objectifs collectifs et individuels / processus encadré et maîtrisé par le DRH / Harmonisation de la politique de rémunération variable grâce aux matrices types / Respecte les règles de confidentialité et permet des contrôles réguliers / Evite les dérapages (distribution de primes « aléatoires »)
- Efficacité : inenvisageable sous forme papier - peu de réclamation - pas de désaffection de l'outil ni de surcharge due à des problèmes
- Rentabilité : coût faible par rapport au nombre de dossiers traités, comparé aux économies d'édition, de gestion administrative et de saisie
- Innovation : outil sécurisé et interactif qui permet de suivre sa situation en fonction du déroulement

5. Perspectives

- Mise en place d'un nouveau système d'information recrutement, basé sur une technologie intranet pour couvrir l'ensemble du processus du recrutement
- Mise en place d'un « self-service signalétique collaborateur » pour restituer dans une application intranet les informations signalétiques présentes dans le dossier administratif du collaborateur, et de lui permettre de mettre à jour certaines informations

Solvay

I - Présentation générale de l'entreprise

SOLVAY est un groupe chimique et pharmaceutique international dont le siège se trouve à Bruxelles. Il est présent dans plus de 50 pays et emploie quelque 30.000 personnes dans ses activités Chimique, Plastiques et Pharmaceutique. Leader dans la plupart de ses produits, il a réalisé en 2005 un chiffre d'affaires de 8,6 milliards d'euros.

Le Groupe Solvay est présent en France depuis plus de 130 ans. La France est son second marché et ses filiales françaises qui comptent près de 5 000 collaborateurs dans les 3 secteurs d'activités participent activement à son développement. Seul ou en partenariat, le Groupe Solvay exploite en France une vingtaine d'établissements et de sites de production, dont Tavaux (Jura) l'une des premières plates-formes chimiques françaises, Dombasle (Lorraine), 3^{ème} soudeuse européenne, Châtillon, toute nouvelle usine « high tech », Centre d'Excellence international pour les médicaments du Groupe sous forme sèche.

Solvay s'est engagé depuis plus de 10 ans dans une démarche d'Innovation participative qui illustre concrètement les valeurs d'initiative responsable, d'esprit d'équipe et de respect des personnes qu'il s'est fixées. Il s'attache également à répondre aux exigences du Développement Durable.

II – Descriptif de la réalisation intranet

Intitulé de la réalisation : « innoplace »

Entités concernées par l'intranet et profil des utilisateurs :

Innoplace concerne l'ensemble des entités du Groupe.

Nombre de personnes bénéficiant de cet intranet :

- 20 000 collaborateurs au moment du lancement
- 22 000 collaborateurs aujourd'hui

1. Objectifs et enjeux

- Capitaliser les idées et innovations et en assurer un suivi tout au long de leur « vie »
- Soutenir les démarches locales de créativité
- Favoriser la réplique des idées entre les entités
- Faire des boîtes à idées (Bai) un outil de reconnaissance et de valorisation des salariés
- Améliorer la productivité du groupe et permettre des innovations de rupture

2. Les fonctionnalités du portail

Informations :

- Actualités de chaque boîte à idées
- Dernières idées mises en ligne
- Idées avec le meilleur ratio investissement – gains estimés

Documents

- Mes idées : statut de brouillon
- Calendrier et comptes rendus des trophées locaux ou internationaux récompensant les meilleures idées.

Applications Innoplace

- Boîtes à idées locales ou mondiales : soumission d'idées nouvelles (description du problème, solution proposée, avantages attendus), visualisation d'idées (état d'avancement), commentaires
- Moteur de recherche : recherche d'idées en fonction de critères (boîte à idées locales, statut de l'idée, gains...)
- Suivi des idées par les experts : changement de statut, faisabilité ou non avec des commentaires, réplication en fonction du ratio investissement / gains estimés
- Gestion des boîtes à idées : statistiques pré-définies, relance des experts

3. Aspects techniques

Il s'agit d'une application intranet installée sur un serveur accessible à l'ensemble des sites du Groupe qui fonctionne sous Oracle avec une surcouche de programmation Cold Fusion et un moteur de recherche Verity.

4. Les résultats et le bilan

- 120 Boîtes avec plus de 34 000 idées. 16 000 visites par mois (dont 3 500 visiteurs uniques)
- 25% des idées émises appliquées. Interaction entre les acteurs de différents sites. Saine compétition entre pays.
- Transparence totale dès la mise en ligne de l'idée sur l'investissement nécessaire et les gains estimés. Les meilleures idées sont récompensées.
- 60M€ de gains générés depuis 2002 dont 30 M€ pour les innovations «improvement».

5. Les perspectives

- Intégration plus poussée au portail du Groupe avec une vue des idées de l'entité.
- Module qui permettra, face à un problème, de faire appel aux idées de la communauté de façon interactive.

Présentation générale du Prix

En partenariat avec l'hebdomadaire Entreprise & Carrières et le site lesechos.fr, la Cegos organise pour la neuvième année consécutive le Prix Intranet.

Le Prix Intranet 2006 a pour objectif de récompenser et promouvoir les réalisations les plus exemplaires au service des stratégies de développement des compétences des entreprises, dans les trois catégories suivantes :

- **Portail Intranet** : accès à l'information interne et externe, communication interne, gestion des projets d'entreprise, accès à différentes bases documentaires et applicatifs...
- **E-rh & Management** : gestion administrative du personnel, mobilité/recrutement, évaluation, développement des compétences, gestion de la formation, actions sociales....
- **E-learning & Knowledge Management** : formations en ligne, auto-évaluations et propositions de modules, dispositifs de capitalisation et de partage des savoirs tels que : des bases de connaissances, des bases documentaires, des communautés de pratiques, des intranets bonnes pratiques, des intranets métiers.....

Pour cette édition 2006, quarante cinq dossiers de candidature ont été déposés. Nous avons ainsi égalé le nombre de candidatures de l'année dernière, ainsi que le nombre maximum de candidatures retenues depuis la première édition du Prix.

I - Enjeux du prix et promotion auprès des entreprises

1. Les enjeux du Prix

Pour certaines, leur intranet est opérationnel et les salariés se le sont appropriés. Elles souhaitent donc être un exemple pour d'autres entreprises qui hésiteraient encore à mettre en place un intranet.

D'autres entreprises voient, à travers cette participation, un moyen de bénéficier d'un avis externe, de se benchmarker pour augmenter ainsi la qualité de leur intranet.

La participation au Prix est également, pour les entreprises, un levier de communication :

- Interne pour développer l'adhésion de leurs collaborateurs,
- Externe pour séduire et rassurer ses clients, se différencier de ses concurrents.

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 (3000 entreprises contactées), des abonnés des Echos et d'Entreprise & Carrières,
- suivi d'environ 300 entreprises par l'équipe technique Cegos (relances téléphoniques, entretiens,...),
- annonces régulières dans Entreprise & Carrières et sur le site lesechos.fr.

II - Présentation générale des dossiers de candidature

Les 45 dossiers sont très variés. Quelques chiffres permettent de l'illustrer :

- 27 sociétés appartiennent au secteur privé,
- 16 administrations ou établissements au secteur public (dont 2 CCI et 2 conseils généraux)
- 2 représentants du monde associatif (1 comité d'entreprise et 1 syndicat)
- Des applications qui concernent des populations de moins de 100 personnes à plusieurs dizaines, voire des centaines de milliers de personnes
- Tous les métiers et statuts sont concernés : ouvriers, ETAM, cadres, quelle que soit leur fonction (technique, ressources humaines, commercial, manager, recherche & développement, gestionnaire...)
- Des coûts de développement se situe entre 15 K€ (pour les PME, avec une partie importante développée en interne) à 1 M€ (pour les gros projets comme celui de la SNCF étalé sur plusieurs années)

III - Eléments de comparaison et de sélection

Le dossier de candidature précise que :

Le Prix Intranet 2006 a pour objectif de récompenser et de promouvoir les réalisations les plus exemplaires dans trois catégories :

- Portail intranet
- E-rh & Management
- E-learning & Knowledge Management

En outre, il est spécifié que « Les prix 2006 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 ont retenu toute l'attention du jury :

- **L'innovation**

On entend par innovation, nouveau, par rapport à ce qui a déjà été fait et/ou peu mis en œuvre dans les intranets. L'innovation peut porter sur :

- des technologies
- des fonctionnalités
- des utilisateurs
- des contenus
- des populations
- des domaines

- **Le retour sur investissement**

On entend par retour sur investissement principalement l'argent gagné par l'utilisation de l'intranet par rapport à l'argent dépensé pour le concevoir, le mettre en œuvre et le faire vivre. Le calcul du retour sur investissement, bien que long, n'est pas très compliqué, mais beaucoup d'entreprises l'estime plus qu'elle ne le calcule.

- **L'utilisabilité**

L'intranet doit répondre aux besoins des utilisateurs (entreprise et collaborateurs), et doit être suffisamment rapide et attrayant, d'où un critère d'utilisabilité. On entend par utilisabilité le degré selon lequel un produit est utilisé par des utilisateurs identifiés, pour atteindre des buts définis et ce avec efficacité.

Pour répondre à ce critère, l'intranet doit notamment proposer :

- des informations sur l'entreprise
- des accès à des bases documentaires
- des applicatifs métiers ou administratifs
- des outils de recherche performants
- pouvoir travailler à distance
- pouvoir travailler à plusieurs sur des documents
- avoir le maximum de contenus dans sa langue natale
- des pages claires
- des aides efficaces
- des contenus validés et mis à jour
- donner la possibilité de poser des questions
- donner la possibilité de publier des informations
- des éléments que l'on ne trouve que par lui (être le point de passage obligé)

Les membres du jury

PRESIDENT DU JURY

Bruno ROUSSET

Président
APRIL GROUP

MEMBRES DU JURY

Myriam DUBERTRAND

Rédactrice en Chef
ENTREPRISE & CARRIERES

David-Alexandre GAVA

Responsable Coordination
Emploi-Carières France
SIEMENS

Michel GILI

Directeur des Ressources Humaines
EUROVIA
Lauréat 2005

Philippe JANNET

Directeur Délégué des Editions Electroniques
LES ECHOS

Olivier JAOUI

Directeur du Département Nathan Technique
EDITIONS NATHAN

Jean-Marie JESTIN

Président du Directoire
SUPRATEC
Lauréat 2005

Michel KALIKA

Professeur, Directeur du CREPA
Centre de Recherche en Management & Organisation
UNIVERSITE PARIS-DAUPHINE

Anthony LOIZEAU

Directeur Général
KOMPASS

Jean-Christophe LOUBET DEL BAYLE

Manager e-business
SAINT-GOBAIN VITRAGE
Lauréat 2005

Céline OUALID
Responsable de la formation
Marketing & Commercial
CLUB MED

Jean-Pierre ROUSSEAU
Directeur des Ressources Humaines
BOUYGUES TELECOM
Lauréat 2005

Fabrice VEZIN
Responsable Intranet/Internet
LABORATOIRE GLAXOSMITHKLINE

Gilles WOZELKA
Directeur des Ressources Humaines
ALTRAN France