

## L'intelligence économique nouvelle approche pour la GRH

### -cas de Peugeot Algérie-

**BELMEDJAHED Nouara Nawel-** Doctorante. Université Abdelhamid Ben Badis-Mostaganem.

Tel : 0552408795

E-mail : [belmedjahed-nawel@live.fr](mailto:belmedjahed-nawel@live.fr)

**YAGOUB MAROUA** – Doctorante. Université Abdelhamid Ben Badis – Mostaganem

Tel : 0794757295

E-mail : [yaguniv@gmail.com](mailto:yaguniv@gmail.com)

**OTMANE Abdellatif-** Doctorant. Université Abdelhamid Ben Badis-Mostaganem.

### Résumé :

A l'ère où le capital humain et l'information sont au cœur du monde des affaires, l'intelligence économique prend de l'ampleur. En effet, ce concept est en étroite liaison avec l'information puisqu'elle la produit, en même temps, elle protège son patrimoine informationnel. Ceci ne peut être réalisable sans l'intervention de ressources humaines compétentes, qui représentent une source importante pour ce processus. En parallèle, l'intelligence économique pourrait offrir une bonne formation aux ressources humaines, ce qui leur permettra de savoir exploiter l'information utile, produite par l'intelligence économique. Le présent article tente de développer cette relation en prenant le cas d'une entreprise algérienne, Peugeot Algérie.

**Mots clés : intelligence économique, ressources humaines, information, gestion des ressources humaines.**

### ملخص:

في الوقت الذي أصبح فيه رأس المال البشري والمعلومة يلعبان دورا هاما في عالم الأعمال، اكتسب الذكاء الاقتصادي أهمية أكبر، و الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بالمعلومات حيث يقوم بانتاج المعلومة و في الوقت نفسه يحمي الثروة المعلوماتية. ولا يمكن تحقيق ذلك دون تدخل موارد بشرية ذات كفاءة و التي تمثل مصدرا هاما لهذه العملية. وفي الوقت ذاته، يمكن أن يوفر الذكاء الاقتصادي تكوينا جيدا للموارد البشرية، ما سيمكنهم من معرفة كيفية استغلال المعلومات المفيدة التي تنتجها الذكاء الاقتصادي. يهدف هذا المقال الى تبيان العلاقة بين الموارد البشرية و الذكاء الاقتصادي من خلال دراسة حالة شركة جزائرية بيجو الجزائر Peugeot Algérie.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاقتصادي، الموارد البشرية، المعلومة، تسيير الموارد البشرية.

## Introduction

L'instabilité économique des dernières décennies et la compétitivité accrue dans la plupart des secteurs d'activité contraignent les entreprises à reconsidérer, sinon à considérer, la place des ressources humaines dans leur organisation.

Actuellement, avec le progrès technologique, et dans le but d'assurer leur croissance, les entreprises ne doivent pas investir uniquement dans le capital physique mais aussi dans le capital humain. Gérer le capital humain (GRH) est devenu, au cours des dernières années, une activité stratégique créant un avantage concurrentiel pour la firme.

L'information est de nos jours un produit qui se commercialise, parallèlement, le capital humain est d'autant plus important que le capital financier. Par ailleurs, l'espionnage économique et industriel devient un phénomène qui s'oppose au principe de l'éthique des affaires, d'où l'importance de l'intelligence économique, qui vise à produire de la bonne information et l'exploiter dans le bon moment et au bon endroit, en concomitance avec la préservation du patrimoine informationnel. Delà, on rappelle la définition francophone de Martre (1994) qui la considère comme étant « l'ensemble des actions coordonnées de recherche, de traitement, de distribution, en vue de son exploitation, de l'information utile aux acteurs économiques ».

Le concept est d'origine anglo-saxonne et est apparu plus tard en Europe, en 1994, en France. Or, en Afrique, le concept est plus récent, le pays africain le plus avancé est l'Afrique du sud, et concernant le nord-africain, le leader en intelligence économique est le Maroc. Concernant le cas algérien et tunisien, la pratique de l'intelligence économique se limite aux textes et aux manifestations scientifiques.

Par ailleurs, l'objet de cet article est de relier les ressources humaines à l'intelligence économique, puisque cette dernière liée au knowledge management et ce dernier concerne, plus particulièrement, les ressources humaines. Cependant, **comment peuvent-elles les ressources humaines stimuler et servir l'intelligence économique?**

Pour répondre à cette question, nous avons structuré l'article comme suit:

- en premier lieu, nous nous sommes concentrés sur la gestion des ressources humaines;
- en second lieu, nous nous sommes intéressés au concept de l'intelligence économique;

- en troisième lieu, nous avons tenté de rapprocher les deux concepts de GRH et IE;
- enfin, nous avons exploité le cas d'une entreprise algérienne PEUGEOT Algérie.

## **I. La gestion des ressources humaines (G.R.H)**

La gestion des ressources humaines caractérise, à la fois un champ de pratiques, celles de la gestion de la main d'œuvre, et une discipline à part entière des sciences de gestion, tout comme la stratégie, la finance, le marketing etc.

### **1. Définition de la gestion des ressources humaines (G.R.H)**

Il existe plusieurs définitions de la gestion des ressources humaines, dans cette étude ; on va répertorier quelques unes d'elles afin de mieux circonscrire le concept du GRH.

La G.R.H peut être définie comme : « l'ensemble de fonctions et de mesures ayant pour but d'assembler et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité et efficience et en même temps au profit de la stratégie d'une organisation »<sup>1</sup>.

La G.R.H est aussi un: « ensemble des activités qui visent à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise »<sup>2</sup>.

Une autre définition, que nous jugeons intéressante, celle de Dollan et al (2002) : « l'ensemble qui visent la gestion des talents et des énergies des individus dans le but de la réalisation de la mission, de la vision de la stratégie et des objectifs organisationnels »<sup>3</sup>.

La gestion des ressources humaines se définit de façon général, comme ensemble des pratiques s'élaborant au sein de l'entreprise, afin de lui fournir les ressources humaines dont elle à besoin pour atteindre en temps voulu les objectifs qu'elle s'est fixée dans un contexte d'incertitude accrue.

### **2. Les approches de la G.R.H**

Le changement de l'environnement tant interne qu'externe entraîne une évolution de la gestion des ressources humaines au niveau théorique et empirique (Foucher et Bergeron,

---

<sup>1</sup> L. Cadin, F. Guerin, F. Pigenve, **Gestion des ressources humaines**, éditions Dunod, 2007, p7 .

<sup>2</sup> Id.

<sup>3</sup> Y. Presqueux, **La gestion des ressources humaines**, éditions economica, France, 2003, , p15.

Bélanger, Petit 1993). Les travaux de St Onge, Haine et Petit, Audet, (2004) recensent différentes perspectives qui ont influencé la gestion des ressources humaines<sup>4</sup> :

- La première perspective est le Taylorisme, il considère que les problèmes liés au facteur humain proviennent des méthodes de production inadéquates (cette perspective est appelée également scientifique ou technique). Selon cette perspective, la fonction de la gestion des ressources humaines est limitée au niveau de règles ou des méthodes à mettre au point afin d'atteindre les résultats escomptés ;
- Le deuxième point de vue de la gestion des ressources humaines est la perspective «psychologique et le mouvement des relations humaines ». Selon ce dernier, la GRH est représentée sous la perspective du dynamisme humain dans laquelle le rôle des gestionnaires dans les relations interpersonnelles est d'une importance considérable, en effet, les problèmes qui existent entre la direction et ses employés proviennent, d'une part du fait que les besoins psychologiques des employés ne sont pas acceptés et d'autre part, le rôle des pratiques de gestion est défini par la reconnaissance, le leadership, le respect des personnes, et la communication est insuffisamment prise en considération.
- Une autre perspective est dite « institutionnelle, légale et politique », elle est caractérisée par les relations de travail. Cette dernière trouve sa source dans le constat que suite à « un déséquilibre des pouvoirs entre les employés et les employeurs, puis à l'autoritarisme des gestionnaires et à la précarité économique des employés, les négociations collectives et l'instauration par l'état de règles ont été privilégiées ». Selon ce courant de recherche, la gestion des ressources humaines est considérée comme une activité isolée sans prise en compte d'une vision d'ensemble.
- Une quatrième perspective est nommée « Systémique ». Cette approche, est développée par la théorie des systèmes dans les années 1960, et consiste à une analyse des composantes de l'environnement exerçant une influence à la gestion des ressources humaines et également sur les objectifs de l'organisation. Ainsi, la gestion des ressources humaines, est considérée comme un sous-système de l'entreprise. Elle doit poursuivre des objectifs en adéquation avec ceux du système global.

---

<sup>4</sup> Y. Emery, F. Gonin, **dynamiser la gestion des ressources humaines**, presses polytechniques et universitaires romandes, France, 2006, pp21-23.

- La dernière perspective est l'approche « stratégique » selon laquelle, l'objectif global de l'organisation est réalisé par un ensemble des activités incluant les ressources humaines (Petit et al. 1993). Plus précisément, la perspective stratégique considère que les facteurs de l'environnement tant interne qu'externe et la stratégie globale de l'entreprise forment le modèle de la gestion stratégique des ressources humaines. Selon un point de vue similaire, plusieurs chercheurs plaident pour que « les rôles de la gestion des ressources humaines n'évoluent pas uniquement selon l'époque, mais également selon l'environnement, les caractéristiques de l'organisation, les valeurs du dirigeant, la personnalité et les compétences des spécialistes du personnel » (Guérin et Wils, 1992). L'étude de Foucher (1988) montre que les principaux éléments de l'environnement qui influencent le changement de la gestion des ressources humaines sont d'ordre juridique, économique et scientifique et sont aussi liés aux caractéristiques de l'organisation, notamment la taille et le degré de syndicalisation de son personnel et les valeurs des dirigeants.

Par ailleurs, l'étude de Bayad M. (2001) constate que, depuis les années 1970, les changements de la gestion stratégique des ressources humaines se manifestent sur la base des trois défis majeurs suivants :

- Le rythme et l'ampleur des transformations de l'environnement politique, sociologique, économique et technologique des organisations ;
- La nécessité de créer de nouvelles compétences stratégiques et organisationnelles ;
- La montée de l'incertitude et de la complexité de l'environnement concurrentiel exige de nouvelles réponses stratégiques ainsi qu'une plus grande variété dans les modes d'organisation.

### **3. Les éléments constitutifs de la G.R.H**

La GRH nécessite certains instruments pour pouvoir atteindre ses objectifs, ce sont principalement les suivants :

- a. Des pratique de gestion** : recruter, mobiliser, évaluer, rémunérer, former ;
- b. Des règles et des normes** : juridiques, conventions collectives, normes de produits, réglementations, outils de GRH ;
- c. Des politiques de gestion d'entreprises** : déterminées par les stratégies d'entreprise en fonction des contextes externes ; marchés, produits, secteurs d'activités.

## II. De la GRH à l'intelligence économique

L'intelligence économique est un concept qui a suscité l'intérêt des chercheurs ainsi que les professionnels. Nombreux d'entre eux qui ont tenté d'apporter la définition adéquate à l'IE, à l'instar de Martre, qui a proposé la définition la plus adaptable à l'approche francophone. En d'autres termes, l'IE représente<sup>5</sup> :

- Un outil qui détecte les menaces et les opportunités de l'environnement ;
- Un moyen d'évaluation et d'estimation de la concurrence ;
- Un outil multifonctionnel qui sert la recherche et développement, marketing, etc. ;
- Un moyen pour améliorer la rentabilité de l'entreprise ;
- Un mode de vie de l'entreprise où l'information est accessible à tous les utilisateurs ;
- Un réseau décentralisé et coordonné ;
- Un système d'apprentissage constant ;
- Une interconnexion entre donneurs et receveurs de l'information.

L'IE est une activité qui nécessite la ressource humaine et cette dernière nécessite certains outils pour pouvoir élaborer un bon système qui peut satisfaire les attentes de ses utilisateurs. Les acteurs de l'IE peuvent se classer sous 5 niveaux. La figure (1) encadre les cinq niveaux de l'intelligence économique :

**Fig.1. les niveaux de l'intelligence économique**



Source : Jakobiak F. **L'intelligence économique en pratique, Comment bâtir son propre système d'intelligence économique**, Éditions d'organisation, France, 2001, p13.

- **Le niveau de base** : il concerne l'entreprise et regroupe trois catégories d'acteurs, à savoir les observateurs, les experts, les décideurs ;
- **Le niveau intermédiaire (interprofessionnel)** : il regroupe les experts et les observateurs, en même temps, les cadres des syndicats professionnels, les chambres

<sup>5</sup> D. Brute De Remur, **Ce que l'intelligence économique veut dire**, Éditions d'organisation, France, 2006, p42.

- de commerce et de l'industrie ainsi que les centres techniques et industriels ;
- **Le niveau national** : il rassemble les différents ministères du gouvernement ;
  - **Niveau transnational** : il représente les agents des sociétés multinationales ;
  - **Le Niveau international** : il concerne le gouvernement qui détermine la stratégie d'influence de l'Etat.

En outre, l'IE pourrait avoir des enjeux politiques, économiques et technologiques<sup>6</sup> :

#### **a. Enjeux politiques**

L'IE consiste à surveiller l'environnement interne et externe de l'entreprise pour aider à la prise de décision. Dans ce contexte, on utilise des outils politiques pour des finalités économiques.

#### **b. Enjeux économiques**

L'IE vise à accroître l'avantage concurrentiel des entreprises, de surcroît, la sécurité nationale se définit par le pouvoir économique ce qui a conduit à une concertation entre les pouvoirs publics et les entreprises. Aux Etats Unis, certaines agences fédérales génèrent de l'information utile pour le secteur privé.

#### **c. Enjeux technologiques**

Le monde de l'industrie fait face à de multiples problèmes concernant la fuite de l'information, où la contrefaçon cause des pertes importantes aux entreprises. En conséquence, la sécurité économique et industrielle est devenue primordiale afin de préserver son patrimoine technologique.

Le système d'IE est un processus de recherche d'informations utiles pour les différents acteurs économiques et l'ensemble de l'environnement. D'autres parts, elle vise à assurer la sécurité informationnelle de l'entreprise. Ce qui nous mène à considérer l'IE selon deux aspects : un aspect défensif (sécurité informatique) et un aspect offensif (l'influence sur l'environnement).

---

<sup>6</sup> T. Niang, Enjeux de l'intelligence économique, Projet eDOCDEV, université EBAD, Dakar, 2007, pp10-13.

Par ailleurs, il nécessite certains outils pour permettre l'instauration d'un processus d'IE au sein de l'entreprise. Ces outils peuvent être classés selon les phases clés de l'IE:

#### **a. L'intégration et l'orientation de la démarche**

Les outils qui peuvent s'intégrer lors de l'instauration d'une démarche d'IE sont les suivantes<sup>7</sup> :

- Le schéma systémique ;
- La sensibilisation ;
- La matrice d'intensité concurrentielle ;
- La matrice SWOT ;
- L'audit informationnel ;
- Le diagnostic des besoins informationnels ;
- La cartographie des flux d'information ;
- Le cycle de renseignement ;
- L'approche *target centric* ;
- La charte éthique.

#### **b. La surveillance de l'environnement**

Les outils qui permettent la protection du patrimoine informationnel sont les suivants<sup>8</sup> :

- Le diagramme de veilleur ;
- Les plans de renseignement et de recherche ;
- Les sources humaines ;
- Les moteurs de recherches ;
- Google avancé ;
- Les bases de données scientifiques ;
- Le web invisible ;
- La recherche normative ;
- La surveillance du web ;
- Les flux RSS ;
- L'e-réputation ;

---

<sup>7</sup> C. Deschamps et N. Moinet, **la boîte à outils de l'intelligence économique**, Dunod, France, 2017, pp14-36.

<sup>8</sup> C. Deschamps et N. Moinet, *op.cit*, pp40-74

- La plateforme intégrée de veille.

Pour protéger son patrimoine immatériel, l'IE propose les outils suivants<sup>9</sup> :

- L'ingénierie sociale ;
- L'ingénierie 2.0 ;
- Le brevet ;
- La protection des personnes clés ;
- La GREC.

### **c. L'influence de l'environnement**

Pour ce faire, l'IE propose les outils suivants<sup>10</sup> :

- La communication interne ;
- Les relations de presse ;
- La communication de crise ;
- Le lobbying, etc.

## **I. L'IE indissociable aux ressources humaines**

La relation de l'intelligence économique et les ressources humaines est palpable, en effet, la réussite de cette démarche repose sur la volonté et la compétence du personnel. Cette relation peut se refléter à travers les points suivants :

- L'innovation est indispensable à l'IE, qui ne peut être réalisé sans l'intervention des ressources humaines ;
- La qualité de l'information repose, en effet, sur des processus fiables, mais aussi sur la compétence des ressources humaines, pour identifier, analyser et protéger l'information ;
- L'IE est d'abord un état d'esprit impliquant la croyance de l'ensemble du personnel.

La relation RH/IE peut avoir des effets interactifs. Pour illustrer cette relation, nous prenons le cas de Google qui a su révéler ceci à travers les éléments suivants<sup>11</sup> :

---

<sup>9</sup> Ibid., pp144.164.

<sup>10</sup> Ibid., pp170-180.

### **a. La formation**

La formation en IE contribue à améliorer la performance du sujet formé à son travail, à condition que ceci soit anticipé. Pour ce faire, les outils de l'IE sont nécessaires tels que la veille, l'analyse de l'environnement interne et externe mais aussi les cartographies des acteurs.

### **b. Les réseaux sociaux**

La plupart des entreprises ont recours au web pour veiller sur l'image de l'entreprise, appelée 'veille sociétale'. Sur ces réseaux, le public s'exprime sur les entreprises, le rôle du personnel est de veiller sur ces avis et jugements dits sur les concurrents, afin d'éviter ou faire de même au sein de son entreprise, ce qui pourrait atténuer certains conflits.

### **c. Le recrutement**

De plus en plus d'entreprises recrutent ses ressources humaines par voie du web, ce qui a fait apparaître de nouveaux outils comme les « espaces de travail collaboratif » qui renforcent la transparence de l'information au sein des entreprises et le dialogue entre les collaborateurs.

A travers, la formation, les réseaux sociaux et le recrutement, nous avons tenté de faire un rapprochement entre les deux concepts, de plus, nous avons remarqué que les ressources humaines est un outil indispensable à la mise en œuvre du processus d'IE, et la pertinence de cette dernière repose sur les compétences des ressources humaines.

## **II. Cas de Peugeot Algérie**

Nous nous sommes entretenus face-à-face avec un responsable de Peugeot Algérie (directeur régional), afin d'explorer la démarche de l'IE au sein de l'entreprise ainsi que l'intérêt des ressources humaines porté à cette démarche. Pour ce faire, nous avons adressé une série de questions au responsable qui comporte les composantes de l'intelligence économique et la position des ressources humaines dans celle-ci. Les composantes du questionnaire sont les suivantes :

---

<sup>11</sup> M. Walck, « L'Intelligence Economique, une nouvelle approche pour la gestion des Ressources Humaines », <https://portail-ie.fr/analysis/1081/lintelligence-economique-une-nouvelle-approche-pour-la-gestion-des-ressources-humaines> consulté le 27/10/2017.

- La phase de collecte ;
- La phase du stockage ;
- La phase du traitement ;
- La phase de diffusion ;
- La protection des informations.

En outre, nous nous sommes intéressés à la place des ressources humaines dans ce processus. Les résultats de cet entretien sont dressés dans le tableau suivant :

**Tableau 1 : résultats de l'entretien**

| Les phases de l'IE                          | Les éléments de l'IE  |
|---|---|
| La phase de collecte d'information          | La presse écrite<br>Les médias audiovisuels<br>Les sites internet<br>Les blogs<br>Les réseaux sociaux<br>Salons/expositions<br>Journées portes ouvertes<br>Association des concessionnaires automobiles<br>Benchmarking |
| La phase de traitement                      | Les opérations manuelles<br>Des logiciels simples   |
| Phase de stockage                           | Support papier<br>Support numérique (ordinateurs)<br>Bases de données   |
| La phase de diffusion                       | Face à face avec les réseaux de distributeurs<br>Le téléphone<br>Le courrier postal et électronique<br>Internet (facebook), intranet, extranet<br>Convention réseaux  |
| La phase de protection                      | Procédures de sécurité informatique<br>Contrôles d'accès aux informations<br>Consultants externes<br>Chartes de confidentialité   |
| Le positionnement de l'IE dans l'entreprise | Un service ou l'ensemble du personnel   |

Source: conception des auteurs.

Les déductions faites d'après la lecture de ce tableau sont les suivantes :

Concernant la collecte, le traitement et le stockage de l'information, l'entreprise utilise des moyens classiques et simples. Toutefois, il est remarquable que l'entreprise accorde un intérêt important au partage et collecte d'information, ceci se manifeste à travers ses participations aux différents événements professionnels tels que les salons et les expositions. De plus, elle utilise le benchmarking lors de la réunion avec les concessionnaires automobiles, tenue annuellement, à Alger.

Pour ce qui est de la diffusion de l'information, l'entreprise utilise des outils classiques tels que le courrier postal, mais elle utilise aussi des outils technologiques, tels que le courrier électronique, internet où elle possède une page facebook pour être près du public, ainsi que intranet et extranet. Elle se sert également des conventions réseaux, où elle se réunit avec les membres du réseau pour faire un débriefing sur la situation actuelle.

Concernant le rôle des ressources humaines dans l'application du processus de l'IE, l'entreprise fait signer à ses employés une charte de confidentialité, afin de ne pas utiliser leurs comptes intranet à des fins autres que celles de l'entreprise. Dans ce sillage, nous avons posé une question au responsable de Peugeot au sujet de la sensibilisation du personnel à la démarche de l'IE, celui-ci a répondu « tout à fait d'accord ». Ce qui relève de l'intérêt de l'entreprise accordé à ce processus.

En dernier lieu, nous nous sommes interrogés sur la position qu'on devrait consacrer à l'IE au sein de l'entreprise, le responsable a répondu qu'on devrait lui consacrer un service où tout le personnel devrait être concerné, là aussi on remarque la volonté et l'intérêt porté à l'IE.

En revanche, l'entreprise pratique plus particulièrement la veille concurrentielle, on ne pourrait dire que ça soit de l'IE, puisque le volet de l'influence ne figure pas, et ce d'une manière spontanée, c'est-à-dire inconsciemment. Toutefois, ce qui est à retenir de cette interview c'est que le processus d'IE n'a pas besoins d'outils complexes, donc une PME peut pratiquer une démarche d'IE convenable à sa taille et ses moyens.

## **Conclusion**

La rapidité des développements économiques a conduit à une sorte de développement stratégique, en concomitance avec la renaissance de l'information comme une source importante de l'entreprise. Pour cela, l'entreprise devrait introduire l'intelligence économique au sein de son fonctionnement, pour lui permettre de fournir les informations utiles à la prise de décisions.

A travers notre étude sur la relation entre l'intelligence économique et la gestion des ressources humaines, on a aboutit aux résultats suivants:

- La gestion des ressources humaines est un ensemble de pratiques s'élaborant au sein de l'entreprise, afin de lui fournir les ressources humaines nécessaires pour atteindre

en temps opportun les objectifs qu'elle s'est fixés dans un contexte d'incertitude accrue ;

- La gestion des ressources humaines à été parcourue par divers courants historiques ;
- L'IE est un processus de production de l'information et de l'influence sur l'environnement. Il aide à la prise de décision, renforce la concurrence, anticipe les menaces et se prémunie d'eux etc. ;
- L'IE fournit aux RH une certaine efficacité, pour le recrutement, notamment, et en profondeur sur le plan stratégique. Les professionnels des ressources humaines ont en effet un accès privilégié à l'information ; ils connaissent leurs employés, mais également les syndicats et la concurrence. Ils ont également une vision transversale de l'organisation, des compétences et de leur évolution. L'IE aide à mieux capter, mieux protéger, mieux analyser et mieux diffuser cette information qui prendra alors toute sa valeur.

Concernant le cas de cette étude, on a constaté que L'entreprise s'intéresse au près à la protection de l'information, mais elle le fait avec des procédures simples et non spécialisées ce qui pourrait menacer sa sécurité informatique et l'exposer à la cybercriminalité.

En outre, l'entreprise collecte, diffuse et partage de l'information mais elle n'en produit pas, on pourrait dire qu'elle pratique, plus de la veille, et plus précisément de la veille concurrentielle, qu'elle pratique de l'IE, par conséquent, elle ne pourrait influencer l'environnement.

En revanche, l'entreprise collecte, traite, stocke, diffuse, et partage l'information, tout en veillant à ne pas divulguer les informations stratégiques, afin de garantir sa sécurité économique et informatique. Ceci étant pratiqué dans un cadre légal, on peut dire qu'elle pratique une démarche d'IE, indirectement et inconsciemment. Quant à l'absence du lobbying et autres influences sur l'environnement, ils peuvent être justifiés par le fait que l'entreprise exerce, seulement, dans la commercialisation des produits et non pas dans la production.

Ce qui est à suggérer à cette entreprise, est qu'elle devrait formaliser sa démarche d'IE en élaborant un plan et en fournissant des formations pour le personnel à cet effet.

Enfin, l'IE est d'abord un état d'esprit, qui concerne l'ensemble du personnel ou chacun d'eux devrait croire en cette démarche et en sa mission dans celle-ci. Toutefois, l'IE ne se limite pas qu'aux dispositifs complexes et pas accessibles à tous, à l'image de l'entreprise étudiée dans cet article, ce qui permet aux PME/PMU de l'exercer. Pour la collecte de l'information, on peut utiliser les médias, par exemple, et pour le stockage, on peut utiliser l'archivage.

Par ailleurs, il est nécessaire de rappeler, que l'analyse faite dans cet article ne peut être généralisé, d'autres études quantitatives et qualitatives doivent être faites en ce sens. Ce qui peut faire l'objet d'une étude ultérieure, afin d'approfondir ce domaine de recherche et apporter de meilleurs résultats.

## Références

- BRUTE DE REMUR Damien, Ce que l'intelligence économique veut dire, Éditions d'organisation, France, 2006.
- CADIN Loic, Francis GUERIN et Frédérique PIGENVE, Gestion des ressources humaines, éditions Dunod, 2007.
- Deschamps Christophe et Moinet Nicolas, la boîte à outils de l'intelligence économique, Dunod, France, 2017.
- Emery Yves, Gonin François, dynamiser la gestion des ressources humaines, presses polytechniques et universitaires romandes, 2006.
- Niang Thiendou, Enjeux de l'intelligence économique, Projet eDOCDEV, université EBAD, Dakar, 2007.
- Presqueux Yvan, La gestion des ressources humaines, éditions economica, 2003.
- <https://portail-ie.fr/analysis/1081/lintelligence-economique-une-nouvelle-approche-pour-la-gestion-des-ressources-humaines>