

# Modélisation des individus et de leurs relations pour l'aide à l'intégration des individus dans l'organisation

Marie-Françoise Canut\*, Max Chevalier\*,\*\*,  
André Péninou\*, Florence Sèdes\*,\*\*

\* Laboratoire de Gestion et de Cognition  
129A, Avenue de Rangueil, BP 67701  
31077 Toulouse cedex 4 – France

{ canut@iut-blagnac.fr, peninou@iut-blagnac.fr }

\*\* Institut de Recherche en Informatique de Toulouse  
118, route de Narbonne  
31062 Toulouse cedex 04 – France  
{ chevalie@irit.fr, sedes@irit.fr }

**Résumé.** L'objectif de ce papier est de présenter une contribution à la modélisation des individus et de leurs relations pour permettre l'aide à l'intégration des acteurs dans une organisation. Nous étudions en particulier le cas du remplacement d'un acteur (« turn-over »). Dans ce cadre, nous proposons un modèle regroupant un ensemble de données relatives à un individu, aux relations que celui-ci entretient avec les autres acteurs et à son espace informationnel. L'étude porte sur la mise en oeuvre de mécanismes d'aide fournissant à un acteur les moyens de son intégration : la mise à disposition d'une image des espaces informationnels et relationnels de son prédécesseur ainsi que la mise en relation de l'acteur avec les autres acteurs de l'organisation. Cette étude est menée en partenariat avec des experts en GRH.

**Mots-clefs.** Gestion des Connaissances, Intégration d'acteur dans l'organisation, Localisation d'expertise, Modèle de l'Individu

## 1 Introduction

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) est au coeur des problématiques stratégiques dans les organisations. Cette problématique nous intéresse ici plus particulièrement dans le contexte de la gestion des connaissances qu'elle sous-tend. En effet, une bonne « connaissance » de l'entreprise, avec tout ce qu'elle comprend de formel (organigramme, relations et hiérarchies explicites) et de plus informel (relations personnelles, affinités,...) est à la base de la performance organisationnelle. Cette connaissance constitue un élément essentiel de continuité pour le pilotage de l'entreprise : elle englobe le savoir relatif au marché (stratégies, fournisseurs, clients, concurrents), mais aussi et surtout les caractéristiques internes de l'entreprise (alliances, jeux de pouvoir, relations interpersonnelles). Cette connaissance est principalement détenue par les acteurs de l'organisation et il est nécessaire d'en assurer la conservation ou du moins d'en éviter l'évaporation.

Une situation particulière est l'arrivée d'un nouvel acteur en cas de départ d'un des acteurs de l'organisation. En effet, ce nouvel arrivant se trouve confronté à une organisation nouvelle pour lui dans laquelle il doit s'intégrer. Ceci implique une phase importante d'acquisition et