

Les DRH ne peuvent plus ignorer les réseaux sociaux

● L'affaire fait le buzz et est en passe de devenir un cas d'école d'e-réputation négative : au début de l'année, le groupe de restauration Quick a annoncé son intention de poursuivre en justice l'un de ses salariés qui dénonçait sur Twitter les dysfonctionnements d'un fast food d'Avignon.

Pendant deux mois, cet employé a utilisé un compte sous pseudonyme pour dénoncer de mauvaises conditions de travail, "une pression énorme de la part d'un manager et des manquements à l'hygiène".

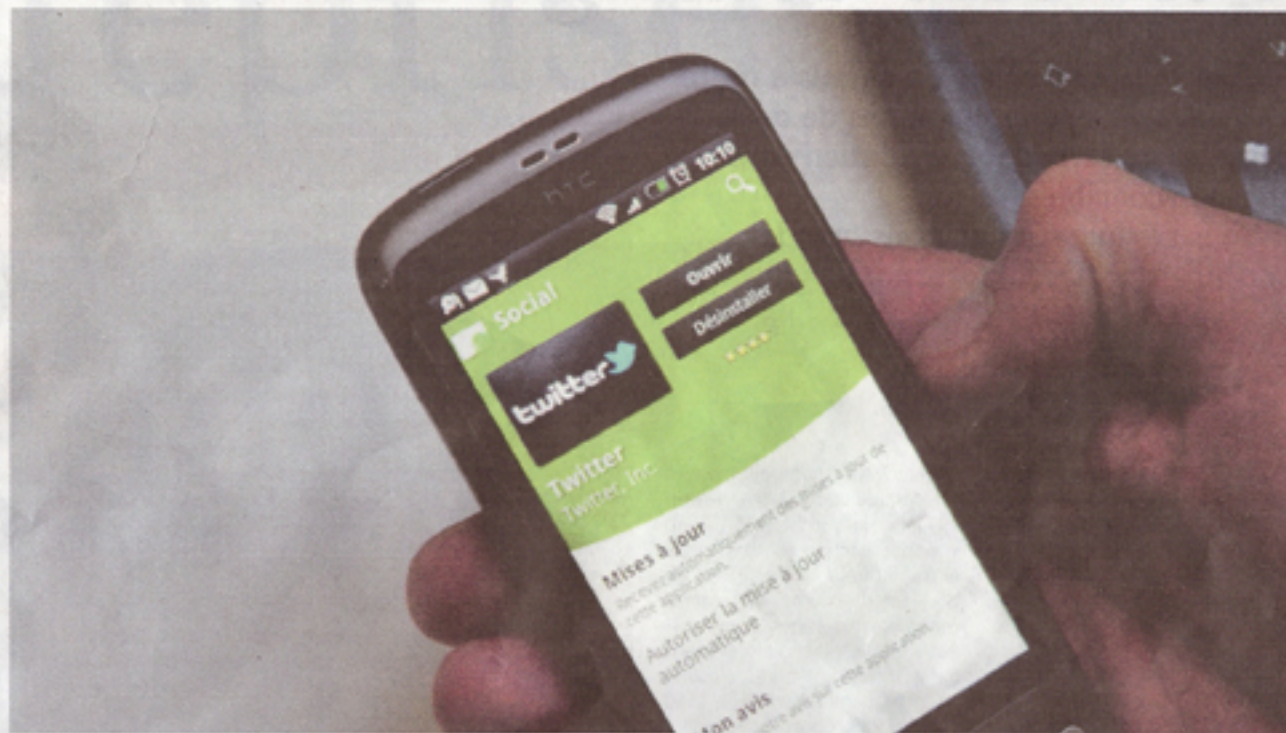
Autre exemple : en fin d'année, à l'annonce d'une procédure de redressement judiciaire de leur entreprise, les salariés d'une entreprise du secteur de la communication se mettent à twitter tous azimuts alors que leur direction cherche à trouver des investisseurs pour éviter le naufrage.

Née avec un smartphone dans les mains et une tablette au berceau, la nouvelle génération de salariés, la fameuse génération Y, ne conçoit plus un monde non connecté. Sous l'effet notamment du phé-

nomène BYOD (Bring your own device), la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle vole en éclat. Si l'entreprise cherche à recruter, il y a de grandes chances que le candidat potentiel se précipite sur un ou plusieurs réseaux pour tenter d'avoir des informations non-officielles des salariés déjà en place.

La hiérarchie "dépassée" ?

« Si, en tant que DRH, vous n'intégrez pas ces nouveaux usages qui se propagent très rapidement dans les entreprises, vous passez à côté de quelque chose », prévient Thomas Chardin. Un collaborateur peut-il se féliciter auprès de sa communauté d'amis de la signature d'un nouveau contrat alors que l'annonce officielle n'en a pas été faite ? Peut-on prendre une photo



Née avec un smartphone dans les mains et une tablette au berceau, la nouvelle génération de salariés, la fameuse génération Y, ne conçoit plus un monde non connecté. Facebook, ou encore Twitter, regorgent d'infos professionnelles que la hiérarchie aurait tort d'ignorer.

dans l'entreprise? Même sans parler des sujets "qui fâchent" - critiques du management, données sensibles -, la vie quotidienne de l'entreprise risque de plus en plus d'être étalée au grand jour.

« Tous ces nouveaux usages doivent faire l'objet d'un encadrement pour ce qui touche à l'entreprise. Le problème, c'est que si, à la base, les jeunes salariés sont parfaitement au fait du fonctionnement de leurs outils

et des possibilités qu'ils offrent, ce n'est souvent pas le cas de la hiérarchie au sommet ». Conclusion : la DRH doit commencer par se former elle-même à ces nouveaux usages pour former ensuite les diri-

geants puis le management. Donc entreprendre une démarche de haut en bas avec un objectif : former les personnels qui peuvent, du coup, devenir a contrario autant "d'ambassadeurs" de l'entreprise.