

Le monde professionnel s'adapte aux réseaux

Les relations professionnelles ont radicalement changé avec internet. Les entreprises repensent les manières de travailler, avec moins de hiérarchie et plus de transparence.

TEXTE | *Gwenaëlle Reyt*

Recruter son personnel via les réseaux sociaux. Utiliser internet pour promouvoir son entreprise ou encore exercer sa profession en télétravail: le monde professionnel a été transformé par l'évolution des nouvelles technologies. «Tout s'est déformalisé, explique Christa Muth, professeure de management à la Haute école d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD). Avant, l'envoi d'une simple lettre demandait plusieurs procédures. L'arrivée des e-mails a tout bouleversé. On échange davantage, plus vite et avec plus de monde.»

Moins de hiérarchie

Cette augmentation du flux d'informations crée une hyperconnectivité entre les individus et a pour conséquence de modifier les rapports hiérarchiques au sein des entreprises. «La hiérarchie avec ses passages obligés et son monopole de l'information perd en importance. Avec internet, les employés ont accès à tout et parfois avant la direction. Cela change la donne en termes de management», assure Christa Muth.

Plus de responsabilité

Problème de fuite d'informations confidentielles ou déballage d'affaires internes sur les réseaux sociaux, l'usage d'internet peut avoir de lourdes conséquences pour l'entreprise. Comme l'explique Esther Ivanyi, psychologue du travail et collaboratrice scientifique à l'unité

Ressources humaines & Management à la HEIG-VD, cela responsabilise encore plus le salarié face à ses actes. «Si un collaborateur se permet de critiquer ouvertement son supérieur via des réseaux sociaux tels que Facebook, il y a fort à parier que des retombées se feront ressentir et qu'il devra en assumer les conséquences. De leur côté, les entreprises n'ont plus d'autre choix que de vérifier sur la toile tout ce qui les concerne.»

Limites floues

Au-delà des relations internes, c'est la structure même de l'entreprise qui est en train de changer. Pour Jean-Michel Bonvin, professeur à la Haute école de travail social et de la santé (EESP), les délimitations des entreprises deviennent de plus en plus floues: «Avant, elles étaient identifiables par un lieu physique où des employés travaillaient. D'un fonctionnement très vertical, on est passé à un fonctionnement en réseaux avec de la sous-traitance à distance et des employés en télétravail.» Cela peut offrir une plus grande marge de manœuvre, mais peut aussi favoriser l'intensification du travail en diffusant l'entreprise jusque dans les foyers. «Le contact professionnel n'a plus besoin d'être physique. Le mail et internet donnent les moyens techniques et soutiennent cette évolution», note Jean-Michel Bonvin, qui voit aussi dans ce mouvement un risque de dégradation des conditions de travail.



La version complète de la revue
est en vente sur le site
www.revuehemispheres.com

Kate
de Jonathan
Puckey, 2009

Ce portrait
de la top model
Kate Moss a
été dessiné
par Jonathan
Puckey avec
son outil
Delaunay
Raster Script.

Mobilité accrue

Ayant grandi avec les nouvelles technologies, les moins de 25 ans semblent davantage à l'aise avec cette forme de travail que leurs aînés. En travailleurs nomades, ils changent de poste, souvent, sans pour autant se désinvestir de l'entreprise. «La notion de loyauté envers une entreprise reste, mais elle s'exprime à travers les réseaux tels que LinkedIn, explique Esther Ivanyi. Les anciens collègues gardent le contact. Ils se font une sorte de vie professionnelle patchwork.»

Créativité nécessaire

Les jeunes arrivent donc avec de nouveaux comportements qui incommode parfois les entreprises. Face à l'incompréhension des cadres, plusieurs colloques organisés dernièrement en Suisse romande ont abordé l'intégration de la génération Z (les moins de 25 ans) au monde du travail. Pour Christa Muth, l'enjeu est de taille et les entreprises devront redoubler d'efforts pour garder leurs employés: «Elles doivent offrir une plateforme où les personnes peuvent trouver du sens à ce qu'elles font et miser sur la créativité et l'innovation. On ne peut plus rester dans une forme de management classique avec le salaire comme seule motivation de travail. Les salariés travaillent pour se réaliser. Trop peu d'entreprises l'ont compris.»

Plus de la moitié des entreprises recrutent sur les réseaux sociaux

Que ce soit pour recruter de nouveaux collaborateurs ou pour vérifier le profil de candidats potentiels, plus de 50% des entreprises de l'Arc lémanique utilisent les réseaux sociaux. «C'est devenu incontournable», explique Sabine Emad, de la Haute école de gestion de Genève (HEG). A la fin 2010, elle a effectué avec sa collègue Magali Dubosson Torbay une enquête auprès de la population genevoise et des entreprises de l'Arc lémanique pour connaître leur utilisation des réseaux sociaux pour le recrutement et la recherche d'emploi. «Le mode de recrutement varie en fonction des secteurs et de l'âge. Les annonces dans les journaux fonctionnent encore pour les secteurs plus traditionnels, les postes moins qualifiés et les personnes qui ont 50 ans et plus.»

Mais la recherche révèle aussi que les entreprises ne recrutent pas sur les sites où les personnes cherchent du travail: «Étonnamment, les employeurs utilisent majoritairement LinkedIn, Viadeo et Xing, alors que les chercheurs d'emploi vont d'abord sur Facebook et YouTube. Trouver un travail ne correspond qu'à 5,2% des raisons pour lesquelles les Genevois utilisent les réseaux sociaux. Bien que les entreprises semblent disposées à utiliser les réseaux sociaux pour recruter, la population genevoise semble moins encline à le faire.»



TROIS QUESTIONS À

Anne-Dominique Salamin

Les réseaux transforment les rapports entre étudiants et enseignants. Anne-Dominique Salamin dirige le Cyberlearn, une plateforme de promotion du e-learning au sein de la HES-SO.

Le professeur et son auditoire, une image dépassée?

Non, mais nous souhaitons adapter nos cours à ce que j'appelle «l'étudiant 2.0». Notre objectif est d'apporter des instruments supplémentaires aux professeurs et aux étudiants. Ils peuvent publier et mettre en commun des documents, des présentations multimédias interactives et bientôt des applications mobiles. Cela crée un noyau de connaissances qui se disséminent...

L'étudiant 2.0 est-il différent des générations précédentes?

L'étudiant d'aujourd'hui a changé. Il est connecté en permanence et n'étudie plus dans un seul lieu. Il aime proposer son expertise au professeur. Il peine aussi à se concentrer... Nous vivons une époque charnière car la manière d'enseigner est parfois restée verticale. Le développement d'un réseau comme Cyberlearn permet d'offrir plus d'interactivité.

Votre démarche rencontre-t-elle du succès?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes: depuis sa création, la base de données Cyberlearn est passée de 16 à 2'500 cours disponibles en ligne. Les feedbacks des étudiants sont positifs et une majorité de nos professeurs participent à ce projet.

Par Lois Siggen Lopez

«Les moins de 25 ans sont des consommateurs jusqu'au travail»



La version complète de la revue
est en vente sur le site
www.revuehemispheres.com

Alain Max Guénette, professeur en ressources humaines à la Haute Ecole de gestion Arc, a étudié la manière dont les jeunes adultes s'intègrent dans le monde du travail.

INTERVIEW | *Loïs Siggen Lopez*

En quoi la génération des 25 ans et moins diffère-t-elle des précédentes?

Ces jeunes, que l'on range sous la bannière de la génération Z et qui se situent à la pointe avancée de l'évolution du capitalisme, comprennent bien les règles du jeu du monde du travail, mais semblent moins les accepter que leurs prédécesseurs. Leur caractéristique principale, c'est d'être des consommateurs jusqu'au travail! Ce qui gêne alors les responsables des ressources humaines, c'est qu'ils n'acceptent absolument pas ce que leurs aînés, génération X (nés avant 1978) et baby-boomers, se sentaient obligés d'accepter à en souffrir.

Quel est le rapport de ces jeunes à la hiérarchie et au monde du travail?

Elevés dans le monde de «dispositifs» que l'on range sous la bannière des «réseaux sociaux», les plus jeunes ont une arme. Devant d'éventuelles injustices, ils sont en effet capables de les porter à la connaissance du plus grand nombre via Facebook, par exemple. Il faut comprendre les modifications de la hiérarchie d'abord grâce à ce type d'outils, qui leur donnent un formidable pouvoir.

A quelles évolutions peut-on s'attendre?

De nombreux psychanalystes remarquent que la jouissance chez les plus jeunes a remplacé le désir. Des sociologues notent aussi le souci d'individuation très fort de nos jours, avec une tension entre égalité et singularité. Finalement, ce à quoi nous assistons est sans doute une transformation de fond des personnes, une mutation anthropologique, culturelle, de grande ampleur. ▢