

Le Web 2.0, un outil de gestion RH

« Le web 2.0 va rentrer dans l'entreprise. Les employeurs et les RH doivent se demander comment ils devront canaliser cette énergie », estime Jobpartners. La société, spécialiste des logiciels de gestion de ressources humaines estime à « deux ou trois ans », ce tournant inéluctable. Et ce pour plusieurs raisons.

La problématique démographique s'impose d'elle-même. Avec toute une nouvelle génération qui intègre le marché du travail, avec ses codes, sa connaissance du web, des blogs et les forums, il est nécessaire, selon Jobpartners, de mettre en place une plate-forme, avec différents outils, qui favorise la mise en relation des collaborateurs au sein de l'entreprise.

Les réseaux sociaux peuvent également favoriser la détection puis l'émergence d'un vivier de talent. « La technologie web 2.0 peut représenter une stratégie cohérente pour les RH », précise Jobpartners. « Les outils de contribution peuvent permettre de connaître les savoirs et les connaissances des collaborateurs et faire émerger des talents ». Nouvel outil par excellence, le web communautaire devrait générer, des renouvellements de pratiques, et « casser le côté pyramidal » de l'entreprise.

La mise en place de cet outil doit être réfléchi. « Elle n'est pas neutre, souligne Jobpartners, elle doit être organisée(...). Les gens doivent y trouver un service. » La mise en place de règles claires est un pré requis essentiel. « Il faut être claire sur les informations et faire savoir ce que l'on en fait ».

Toutefois, pour Jobpartners, les RH doivent s'approprier le plus vite possible ce nouvel outil, qui viendrait « **en complément, pas en remplacement** ».

Exemple concret. SFR, avec Jobpartners, a renouvelé son intranet. « SFR, en tant qu'acteur majeur de l'internet mobile se devait de faire aussi bien pour ses collaborateurs que pour ses clients », explique Stéphane Roussel, dg ressources humaines chez l'opérateur.

Installée depuis trois mois, la solution plate-forme 'MySFR' semble avoir trouvé ses utilisateurs. Divisée en trois espaces (Votre blog, Vos idées et Vous), la plate-forme balaie un large spectre. La mise en place de thématiques telles que le développement durable ont permis de favoriser l'usage du service.

Court-circuiter les blogs syndicaux

La direction elle-même a fini par se prendre au jeu. Les responsables répondent aux questions en 24h. Pour [la fusion avec Neuf Cegetel](#) notamment, les employés du groupe ont largement sollicité la direction.

Côté RH, la plate-forme semble jouer son rôle. « La partie 'projet professionnel' uniquement visible par le RH permet de voir les plans de carrières(...) Néanmoins, il est important que les collaborateurs sachent qu'une partie des informations [de leur projet de carrières] pourront être utilisées, parallèlement aux document d'évaluation annuelle » indique Stéphane Roussel.

La peur de ne pas rester anonyme perdure. « 15 à 20% des salariés précise Stéphane Roussel, pensent toujours que les contributions vont être utilisées pour remonter jusqu'à l'auteur ».

Si trois mois d'utilisation ne permettent pas de dresser des perspectives très précises, la mise en place de 'MySFR' a notamment permis à la direction, en ouvrant un espace public, de mettre en place une alternatives au blogs syndicaux, très critiques sur le rapprochement entre les SFR et Neuf.

Sur l'ensemble des connectés à 'MySFR', 800 membres ont à ce jour renseigné en totalité leur profil. La majorité des utilisateurs ne l'ont complété que partiellement.