

BYOD : la surveillance de l'employé peut mener à un licenciement

x	BYOD : la surveillance de l'employé peut mener à un licenciement
---	------------------------------------------------------------------

Dans le Bring Your Own Device (BYOD), le respect de la vie privée est un point majeur. Néanmoins, l'employé doit aussi comprendre qu'utiliser son propre appareil peut avoir des conséquences importantes.

Des licenciements aux raisons diverses mais toutes liées au BYOD

Nous ne cessons de le répéter ces dernières années : si le BYOD consiste à apporter son appareil personnel au travail, cela implique aussi que le travail s'introduit dans l'appareil personnel. Outre des applications ou encore des données professionnelles, on retrouve aussi des systèmes de surveillance. Qui plus est, certaines politiques de BYOD sont très strictes et impose de s'y conformer à la lettre, sans quoi les répercussions peuvent être irréversibles.

Prenons quelques exemples concrets. Selon CIO, une banque située à New York a dû licencier plusieurs de ses cadres pour une raison d'une grande simplicité : ils n'avaient pas signalé la perte de leur smartphone dans les 24 heures. La politique de BYOD de la firme était pourtant claire sur ce point...

Autre exemple, un responsable des technologies de l'information et de la communication d'un cabinet d'avocats californien savait systématiquement qu'un des employés filait en douce pour aller... jouer au golf. Malheureusement pour lui, cet avocat joueur était surveillé par la géolocalisation de son smartphone contrôlée par son entreprise.

Le contrôle de l'appareil en question

Dans les 12 points à traiter pour une bonne politique de BYOD, la question des données personnelles s'était posée. La séparation entre données privées et professionnelles est en effet capitale pour éviter tous malentendus. Néanmoins, cela n'empêche pas que quoi qu'il arrive, l'entreprise peut avoir des informations sur ses employés. Et c'est bien normal. Dès lors que l'employé utilise son appareil au travail, la direction se doit de disposer d'un minimum de contrôle sur cet appareil. Mais quelle est la limite à cette mainmise ?

En février dernier, ZDNet avait publié un article centré sur la réticence des employés à ce que leur direction contrôle tout. Une hésitation elle aussi légitime, car le fait d'apporter son appareil personnel au travail ne signifie pas que l'on souhaite que tout le monde sache que l'on a une maladie, des vices cachés et autre jardin secret. Tant que cela n'influe pas sur la qualité du travail, cela va sans dire.

La problématique de la surveillance n'en reste pas moins réelle, et plus aujourd'hui encore qu'hier. La généralisation du paiement sans contact, via Apple Pay notamment, est un bon exemple. De nombreux employés aux États-Unis se demandent si ce système de paiement n'est pas trop intrusif du fait du BYOD, dès lors que la compagnie pourrait savoir tout ce que le salarié achète. Du papier toilette aux céréales, en passant par le sex toy...

Un équilibre à trouver entre Big Brother et liberté totale

Savoir où l'on va partout et tout le temps, savoir ce que l'on télécharge, voire savoir ce qu'on achète. Le BYOD rimerait-il avec Big Brother ? Non, bien entendu, tout du moins, pas forcément. Tout dépend déjà de la politique de BYOD mise en place par l'entreprise. À l'employé de la consulter attentivement afin de connaître les limites ou non de cette politique. À lui de vérifier quelles sont les informations connues et inconnues. À lui de se renseigner sur ce qui est partagé ou non, et avec qui précisément.

Avoir une politique de BYOD rigoureuse mais juste est important pour n'importe quelle entreprise. Dans le cas contraire, cela risque de faire fuir les employés, qui ne supporteront plus d'être dans 1984. Alors que le BYOD pousse déjà les salariés à en faire plus et à travailler les soirs et les fins de semaine (ce qui n'est bon ni pour l'employé ni même pour l'entreprise à long terme), il ne faudrait pas non plus rendre paranoïaque les employés avec une surveillance abusive.

Le BYOD implique un respect mutuel : respect des données professionnelles de la part du salarié, respect de la vie et des données privées de la part de l'entreprise. Cela peut éviter bien des tracas, que ce soit des plaintes pour intrusions dans la vie privée, des situations gênantes suite à la divulgation d'informations personnelles, ou même le burn-out, qui touche un nombre grandissant d'employés stressés et surchargés. Le BYOD doit être avantage, et non un problème.

Après cette lecture, quel est votre avis ?

Cliquez et laissez-nous un commentaire..

Source :

<http://www.zdnet.fr/actualites/byod-la-surveillance-de-l-employe-peut-mener-a-un-licenciement-39810793.htm>

Par Nil Sanyas