

Comment aider les cadres à déconnecter

Publié le 05/04/2017 • Par [Maud Parnaudeau](#) • dans : [France](#)



FotoliaA la fois facteur de productivité et de liberté mais aussi de dépendance et de burn-out, l'hyperconnexion des cadres pose problème et doit à ce titre être traitée par la collectivité.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les salariés du secteur privé peuvent se **prévaloir d'un droit à la déconnexion**. Si l'obligation de régulation de l'utilisation des outils numériques à but professionnel n'est, pour l'heure, pas opposable à la fonction publique, elle est dans toutes les têtes. Notamment parmi les cadres qui sont, selon une [étude](#) du cabinet Eleas, spécialiste dans la prévention des risques psychosociaux, 75 % à souhaiter la mise en place de règles pour limiter leur usage en dehors du travail.

Toujours selon cette étude, ils seraient 44 % à avoir recours aux outils numériques presque tous les jours hors temps de travail, mais aussi 53 % à apprécier la souplesse horaire offerte par le numérique. D'ailleurs, nombreux sont les cadres qui optent librement pour travailler à distance sans injonction de leurs supérieurs. Mais est-ce vraiment un choix quand les dossiers s'accumulent et que le seul moyen de les traiter est de les ramener chez soi ?

Temps d'attention disponible

Les cadres sont, en outre, prisonniers de la peur de « manquer quelque chose », le fameux « Fomo » (Fear of Missing Out). Et que dire de la reconnaissance générée par le fait d'être destinataire d'un nombre – incalculable d'emails. Dans ces conditions, se déconnecter de sa propre initiative revient à prendre le risque de ne plus pouvoir remplir ses missions, d'accumuler encore plus de retard, voire de passer pour quelqu'un de désinvesti.

Dès lors, le droit à la déconnexion des cadres ne devrait-il pas être une « obligation » ? Dans son rapport intitulé « Transformation numérique et vie au travail » remis à la ministre du Travail, Myriam El Khomri, en septembre 2015, Bruno Mettling, directeur général adjoint d'Orange, préconisait de compléter ce droit par un devoir de déconnexion.

« En raison de l'accès à l'information partout, de façon continue, pour tous, il existe un risque de surcharge cognitive et émotionnelle, avec un sentiment de fatigue, d'excitation. Se pose en creux la question des risques psychosociaux et de l'enjeu de concurrence du temps d'attention disponible », note Bruno Mettling. Couplée, de plus en plus, à un problème d'efficacité du fait du « mélange, de manière simultanée, des temps de la décision, de la réflexion et de l'action ».

Ce devoir de déconnexion impliquerait, selon Bruno Mettling, de « sensibiliser les salariés et les managers sur leur usage des outils numériques », « pour l'entreprise, de mettre à leur disposition des formations en ce sens » et « que soit développée une vraie réflexion dans le cadre de la négociation collective sur la charge de travail ».

Car « savoir se déconnecter est une compétence qui se construit [...] à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise ». Ses préconisations ont été reprises dans la loi « travail ». Il en va

désormais de la responsabilité des organisations d'aider chaque salarié à se préserver des risques d'excès.

Au-delà de la sensibilisation, comment encadrer les pratiques des cadres sans empiéter sur leur liberté ? Entre incitations et impossibilités de se connecter, les organisations cherchent des solutions. En novembre 2016, la ville de Paris s'est dotée d'un « mode d'emploi de la déconnexion » qui définit notamment des plages horaires lors desquelles l'envoi de messages doit être évité et pendant lesquelles il n'est pas attendu de réponse de la part des agents. Mais c'est dans le secteur privé que les mesures sont aujourd'hui les plus avancées.

Ainsi, Alex Picault, chargé de mission à l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail en Ile-de-France, rapporte le cas du cabinet américain Boston Consulting Group où « 86 % des consultants sont désormais injoignables une soirée par semaine, à partir de 18 heures. Avec un filet de sécurité : un collègue doit lire les courriels de la personne déconnectée. Et en cas de demande vraiment urgente, le contact peut être établi ».

Autre solution au sein du groupe allemand Daimler qui a développé le programme « Mail on Holiday ». Programme grâce auquel les emails reçus pendant les congés sont automatiquement effacés en même tant que l'adresse d'un autre salarié est fournie à l'expéditeur. Des mesures dont pourraient s'inspirer les collectivités.