



# Déconnexion : 7 astuces pour aider vos équipes à décrocher

• September 8, 2021



*Vos salarié·e·s ne résistent pas à la tentation de consulter leur messagerie pro à l'heure de l'apéro ? Ils / elles rognent sur leurs congés pour boucler leurs dossiers ? Attention, leur hyperconnexion peut nuire à leur santé et à celle de l'entreprise. Heureusement, il existe des solutions pour les aider à décrocher, sans ajouter du stress au stress ni les infantiliser. Voici 7 conseils concrets à glisser dans votre boîte à outils.*

**Pour certain·e·s, se déconnecter (vraiment) est un défi.** Une étude menée par la plateforme d'intérim Qapa entre 2018 et 2020 indique que 71% des Français·e·s répondent – à contre-cœur – aux emails ou aux appels téléphoniques pendant leurs vacances. Une tendance directement imputée aux outils technologiques, qui facilitent tellement le nomadisme professionnel qu'il devient de plus en plus difficile de séparer ses sphères professionnelle et personnelle. C'est ce que Ronan Chastellier, sociologue, appelle le « *corollaire du présentisme numérique* ».

Et pourtant, en France, le droit à la déconnexion est inscrit dans le code du travail depuis 2017 et bon nombre d'entreprises le respectent. Celui-ci prévoit onze heures de repos entre deux journées travaillées. **Des échanges d'emails en dehors des horaires habituels de travail peuvent donc être considérés comme des heures supplémentaires par les tribunaux** (Cour de Cassation, 15 janvier 2015). Alors, quelles pratiques mettre en œuvre pour encourager ses salarié·e·s à se déconnecter en dehors de leur temps de travail ? **Faut-il envisager des techniques radicales** comme interdire ou rendre impossible la connexion, à l'instar de Volkswagen, qui bloque l'accès à ses serveurs le soir et le week-end ? Éléments de réponse.

Aider vos salarié·e·s à déconnecter : mode d'emploi 1. Ne pas confondre motivation et hyperconnexion

Dans les entreprises où le présentisme et la surcharge de travail sont la norme, il est forcément plus difficile d'enrayer le problème de sur-connexion. La clé ? **S'interroger sur les raisons pour lesquelles les salarié·e·s tendent à rester aux aguets, y compris les week-ends et en vacances.** Pour aider ses collaborateur·rice·s, le cabinet d'audit Mazars prévoit par exemple de travailler sur ses croyances. « *Notre objectif c'est*



*d'abord de questionner nos pratiques : est-ce qu'on se reconnecte après 20h car c'est la norme, car on veut être vu-e comme un-e bon-ne élève ou monter en grade ? Puis, nous souhaitons déconstruire nos croyances et étudier les stimuli qui expliquent ce comportement », explique Julie Récalde, Senior Manager. « Parfois, il s'agit simplement d'arracher les salarié-e-s à cette culpabilité qu'ils / elles ont de ne pas répondre en dehors des horaires de travail et de désamorcer ce besoin de se sentir toujours indispensables », selon Pascal Grémiaux, dirigeant de la PME Eurécia.*

2. Réguler la charge de travail des salarié-e-s hyperconnecté-e-s

Adrien Fender, Senior Manager au sein du cabinet **Stimulus**, a accompagné plusieurs entreprises sur le sujet de la déconnexion des salarié-e-s. Il a observé des pratiques plus farfelues les unes que les autres. « Au sein d'un groupe industriel, les dirigeants avaient décidé d'éteindre les lumières des bureaux après 20h30. Le résultat n'a pas été celui escompté : plutôt que de rentrer chez eux / elles, les collaborateur-ric-e-s continuaient à travailler, mais dans le noir. L'entreprise a donc dégradé leurs conditions de travail », se souvient-il. Pour cet expert, **il faut avant tout revoir la charge de travail des salarié-e-s qui peinent à se déconnecter**. « Éteindre les lumières du bureau, c'est comme fermer les serveurs informatiques : ça ne sert à rien car les salarié-e-s parviennent toujours à contourner l'obstacle. Mieux vaut réduire la charge de travail, c'est-à-dire travailler sur le contenu du poste et le niveau d'exigence demandé. »

3. Miser sur l'exemplarité du / de la manager

En management, l'exemplarité repose sur une idée simple : **s'appliquer à soi-même ce que l'on attend de ses collaborateur-ric-e-s**. Cette règle fonctionne parfaitement en matière de déconnexion au travail. « Plutôt que de donner des consignes de déconnexion à ses salarié-e-s, l'un des managers que j'ai rencontré pendant le premier confinement envoyait tous les soirs un message à son équipe. Ce dernier disait : "Il est 18h, j'ai fini ma journée, je serai disponible à partir de demain matin". En optant pour cette stratégie, ce chef incitait ses collaborateur-ric-e-s à faire de même, sans leur imposer quoi que ce soit », raconte Adrien Fender. Pour Laurent Termignon, directeur de l'activité Talent & Rewards chez Gras Savoye Willis Towers Watson, « il faut former les managers, à la fois pour qu'ils / elles corrigent leurs mauvaises habitudes, mais aussi pour qu'ils / elles insufflent de bonnes pratiques à leurs équipes ».

4. « Ne pas lire avant lundi » : se méfier des messages contradictoires

« Ce message ne nécessite pas de réponse immédiate », « Ne pas lire avant lundi »... Autant d'en-têtes qui partent, certes, d'une bonne intention de la part de leur auteur-e mais qui n'ont pourtant aucun sens. « D'après une étude interne, **58% des emails envoyés en dehors des horaires de travail engendrent des réponses en dehors des horaires de travail**. L'argument qui consiste à dire "J'envoie l'email et mon destinataire en fait ce qu'il veut" ne tient donc pas la route », explique Julie Récalde. Cette stratégie peut devenir néfaste si elle émane des N+1. « Travailler le dimanche lorsqu'on est manager, c'est créer une distance entre ses collaborateur-ric-e-s et soi-même, c'est impliquer qu'avoir des responsabilités signifie de devoir compenser en travaillant davantage. Ce n'est donc pas un bon message à envoyer à ses équipes », décrypte Adrien Fender.

5. Sensibiliser aux risques pour la santé

La signature d'un accord collectif sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle et les formations sur la qualité de vie au travail ne portent pas leurs fruits ? Adrien Fender recommande de confronter les salarié-e-s accros au boulot aux conséquences de leur hyperconnexion. De façon insidieuse, **lire ses mails pendant ses temps de repos alimente un sentiment d'urgence qui augmente le stress et l'anxiété**. « Un-e manager peut dire à son collaborateur-ric-e qu'il / elle s'inquiète pour sa santé, par exemple parce qu'il / elle montre des signes de fatigue ou est moins réactif-ve qu'avant. Sans juger, il peut corréliser la dégradation de sa santé avec le fait qu'il / elle ne parvient



*pas à se déconnecter. Rappeler que l'entreprise a besoin de lui / elle, c'est l'encourager à réagir, à se soucier de son épuisement et à se projeter sur le long terme », estime Adrien Fender.*

#### 6. Ritualiser le processus de déconnexion

Inviter ses salarié·e·s à trouver un rituel lorsqu'ils / elles ont terminé leur journée de travail peut les aider à **rétablir une frontière entre leur vie pro et perso**. Cette routine peut prendre différentes formes : ranger son poste de travail, faire le tour de l'open-space pour dire au revoir à ses collègues, prendre un café informel avec son / sa secrétaire... Si le télétravail est plébiscité, ce rituel est d'autant plus important « *car le trajet de retour entre le bureau et le domicile n'agit pas comme un sas de décompression* », souligne Pascal Grémiaux. Promener son chien, marcher 10 minutes dans son quartier, écouter une playlist ou un podcast... Tout l'enjeu consiste à **encourager son cerveau à pratiquer une autre activité que checker ses mails et ses notifications mobiles**. « *La nature a horreur du vide* », disait Aristote. Mettre à jour sa to-do list ou coucher sur papier des pensées parasites est également une bonne stratégie pour se décharger mentalement.

#### 7. S'équiper des bons outils

Les salarié·e·s du constructeur automobile Daimler ne reçoivent aucun mail pendant leurs vacances. Et pour cause : ils sont tous automatiquement effacés ! L'expéditeur·rice en est informé·e et reçoit le nom d'un·e autre salarié·e qu'il / elle peut contacter. Sans arriver à cette mesure extrême, **il est possible de s'équiper d'outils qui permettent de favoriser la déconnexion des salarié·e·s sans pour autant les infantiliser**. Les fonctionnalités de « pause d'e-mails », présentes dans la majorité des messageries, permettent de respecter les heures de connexion décidées par les entreprises sans pour autant bloquer les salarié·e·s qui, à titre exceptionnel, se retrouveraient dans l'urgence de devoir envoyer un dossier à des horaires non ouvrés. Il existe enfin des systèmes de pop-up interrogeant les collaborateur·rice·s sur le caractère urgent d'un mail lorsque celui-ci est envoyé en dehors des plages horaires de travail. De quoi y réfléchir à deux fois avant de partager une photo de chat dégotée sur les réseaux.

- Lire aussi : Manager (stressé) en vacances : le guide pour se la couler douce

*Photo par Thomas Decamps*

*Article édité par Ariane Picoche*

*Suivez Welcome to the Jungle sur Facebook, LinkedIn et Instagram ou abonnez-vous à notre newsletter pour recevoir nos derniers articles !*

