

Droit à la déconnexion : les entreprises n'y arrivent toujours pas

Mails reçus à 22h, appels pendant les vacances...la frontière entre vie privée et professionnelle est devenue poreuse. Dans son livre blanc, MailinBlack souligne les difficultés de la France à mettre en place un droit à la déconnexion en pointant les atouts de ce système.

Temps de lecture : minute

10 mars 2020

Selon une étude menée par The Radicati Group, une entreprise de recherches sur les technologies, 293 milliards de mails sont envoyés chaque jour dans le monde. La moitié sont des spams directs et 30% des spams indirects, c'est à dire des mails indiqués comme urgents (sans l'être) ou envoyés hors des "horaires de bureau". Résultat : les salariés passent en moyenne 5 heures par jour à traiter des mails, les obligeant souvent à y répondre sur leur temps personnel.

Devant cette sur-sollicitation, l'augmentation des burn-out et, en réponse à ça, le développement du concept de bien-être au travail, le gouvernement a décidé de légiférer sur la question. En 2016, la loi Travail introduisait ce fameux "droit à la déconnexion" en le corrélant au concept, plus large, d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Et depuis ? Les choses n'ont pas beaucoup changé. 67% des Français s'avouent incapables de décrocher de leur travail pendant les vacances comme l'indique une étude Qapa de 2018.

Les raisons de cet échec

Pour Stéphanie Lévy, chroniqueuse des usages numériques, cela s'explique en partie par le fait que notre *"smartphone est devenu un nouvel organe"* et même une sorte de *"doudou"*. Grâce aux réseaux sociaux, nous bénéficions d'un accès presque infini à des experts, des personnes, des contacts et des connaissances. Se déconnecter, *"c'est un peu perdre ce super-pouvoir"* et, dans le cadre professionnel, *"se priver d'une partie de ses propres capacités"*. Sans cette connexion, le salarié se sent *"exclu"*, explique-t-elle dans un livre blanc sur le droit à la déconnexion, publié par [MailinBlack](#).

Maxime Lefèvre, product owner chez MailinBlack, pointe de son côté la porosité qui existe entre l'entreprise et sa vie personnelle. *"Mes collègues de travail sont mes amis ; à la fois sur mes réseaux sociaux et sur mes applications professionnelles"* explique t-il simplement. Cette incapacité à déconnecter est aussi une manière de se sur-investir dans son emploi, une situation que l'on retrouve dans de nombreuses startups.

Et les entreprises ne font pas non plus grand chose pour palier à ce problème. Selon une étude menée par Opinionway en 2018 pour Eléas, seules 16% d'entre elles ont créé des règles de déconnexion. En France, les solutions prennent la forme d'un email automatique indiquant qu'une réponse sera apportée ultérieurement ou du blocage des mails jusqu'au lendemain matin. Certains pays comme l'Allemagne ont une politique bien plus drastique. Chez BMW ou Volkswagen, pour ne citer qu'eux, *"on ne peut pas vous contacter en dehors de vos horaires de travail ou à minima via votre email professionnel, certains étant même détruits par le serveur de réception"* explique Maxime Lefèvre.



À lire aussi

La déconnexion, un droit purement théorique ?

Un droit flexible à la déconnexion

MailinBlack a mis en place une solution de mailing automatique dès qu'un message est envoyé hors des heures travaillées. Il indique qu'une réponse sera apportée en temps et en heure. Cette pratique ne coïncide pas forcément avec les différentes formes de flexibilité que les travailleurs commencent à obtenir comme le télétravail ou les vacances illimitées. Maxime Lefèvre aime "*adapter ses horaires à ses loisirs et son mode de fonctionnement*" et reconnaît "*mieux travailler en fin de soirée*", ce qui est le cas de nombreux employés.

"Je suis partisan d'un droit à la flexibilité au travail à la fois pour les horaires et aussi pour l'environnement, qui me permet lui, de concilier

ma vie personnelle et professionnelle” poursuit-il.

Quelle forme alors donner à ce droit à la déconnexion ? Sonnerait-il le retour au bon vieux système de la pointeuse, via un logiciel cette fois-ci, pour prouver que l'on a travaillé 8 heures dans la journée ? En se plaçant du côté de l'entreprise et des autres employés, cette solution s'avère également compliquée à mettre en oeuvre. Comment faire pour avancer sur un projet si tout le monde travaille à des heures différentes et répond à des mails cruciaux à 22h ?

Un devoir pour l'entreprise

“La déconnexion n'est pas un droit, c'est un devoir : l'employeur est, en partie, responsable de la santé physique et psychique de ses collaborateurs”. Avec ce discours, Jullien Brézun, directeur général à l'institut Great Place to Work, ne laisse aucun doute : l'entreprise doit accompagner ses collaborateurs dans la recherche de son équilibre. Et il n'est apparemment pas le seul à le penser : *“86% des Français estiment que les entreprises ont un rôle sociétal à jouer, et pour 76% des actifs à travers le monde, leurs dirigeants doivent impulser le changement sans attendre qu'il vienne des pouvoirs publics”* poursuit l'interrogé.

Les managers sont les premiers à devoir incarner et inculquer cette nouvelle manière de manager et de travailler avec leurs équipes. Cet équilibre vie pro/vie privée est un facteur d'épanouissement individuel mais aussi un *“puissant moteur de performance pour les entreprises”*. Les salariés ont besoin de se reposer et de pouvoir *“prendre le temps de la réflexion”* pour offrir des réponses de qualité à leurs clients ou partenaires. Le slow content reprend, petit à petit, sa place.

La déconnexion, c'est aussi une déconnexion mentale

“Nous développons un droit à la déconnexion, par le haut, la loi, et dans le même temps se développe l'employee advocacy, avec des salariés défenseurs de l'entreprise sur les réseaux sociaux et en dehors des heures de travail” explique Mickaël Guerin, consultant en expérience clients.

Ce dernier a quitté la capitale pour aller s'installer dans le sud de la France. Un changement de vie qui lui a donné une autre vision de la “connexion”. Il revendique aujourd'hui ce droit pour renforcer la *“connexion au monde, aux gens, aux temps, une connexion physique, une connexion aux réalités”*. Pour lui, cette détox digitale de quelques heures permet de *“lâcher les notifications, de refuser de laisser rentrer la pression”*. Un processus qui permet de mieux se re-connecter par la suite. L'individu doit ainsi être libre de pouvoir se connecter ou non, d'aller lire ses mails sans que cela ne soit une obligation.

Cette notion de déconnexion mentale renvoie à l'idée à une nouvelle culture de l'entreprise et à l'instauration d'une autre vision du travail qui ne nous contraint pas mais s'associe à notre vie privée. Une idée qui va de paire avec la vision d'Emmanuelle Leneuf, à l'origine du FLashTweet, une newsletter d'informations envoyée tous les jours à la même heure. Ce format permet de combler l'effet FOMO, c'est à dire, la peur de rater une information. En donnant un rendez-vous limité, l'utilisateur a accès à ce qu'il cherche et peut ensuite, partir, se déconnecter pour se concentrer sur une autre tâche.

Quelles que soient les raisons ou la manière de le penser, le droit à la déconnexion est clairement recherché par le salarié. Pour autant, il s'avère tout aussi incapable de le mettre en place aujourd'hui, d'un point de vue personnel comme professionnel.

Article écrit par Anne Taffin