

Analyse du droit à la déconnexion dans la branche EPNL et guides de bonnes pratiques

État des lieux et analyse
Mars 2024

SOMMAIRE

Contexte et enjeux

- Contexte
- Branche EPNL
- Etude

Déconnexion

- Usages hors du temps de travail
- Droit à la déconnexion
- Actions mises en œuvre

Usage du numérique et conséquences

- Usages quotidiens du numérique
- Risques liés à l'usage du numérique
- Focus télétravail

Contexte et enjeux



Contexte



Contexte

Depuis 50 ans, le marché du travail et l'emploi français ont connu des mutations importantes avec notamment :

- Une tertiarisation de l'économie
- Une féminisation des emplois
- Une globalisation et mise en concurrence de plus en plus importante
- Une élévation du niveau de qualification et des emplois de cadres et professions intermédiaires
- Un développement des technologies de l'information et de la communication (TIC)

A cet égard, les organisations et les pratiques de travail se sont progressivement transformées.

Contexte

L'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) est en constante progression depuis la fin des années 1990. En 2019, ce sont **79%** des salariés français qui utilisent des outils informatiques contre **51 %** en 1998.

La crise sanitaire a également accéléré la transformation et l'exposition au numérique. En 2021, les Français consacraient en moyenne **4h49** par jour aux écrans (usage privé et professionnel), soit **19** minutes de plus qu'en 2019. Pour les cadres et les personnes de 18 à 34 ans cette hausse est encore plus importante. Ils consacraient, respectivement 6h22 et 7h13 minutes aux écrans en 2021 (soit 34 minutes et 1h10 de plus qu'en 2019).

Pour 3 français sur 4, les habitudes prises pendant la crise se pérenniseront et le temps d'exposition restera le même après celle-ci.

Néanmoins, de l'usage accru de ces technologies peut découler des situations opposées. Il peut être **positif** en étant corrélé à un développement de l'autonomie au travail, à un sentiment de satisfaction et de reconnaissance mais il peut également être **négatif** entraînant des conditions de travail dégradées et un risque d'apparition de risques psychosociaux plus important.

TIC sont définies comme « l'ensemble des outils et des ressources qui permettent de recevoir, d'émettre, de stocker, d'échanger et de traiter les différentes informations et connaissances entre les individus »

Source : *Pathologies professionnelles et de l'environnement*

Contexte

Droit à la déconnexion

Pour pallier les risques liés à l'utilisation accrue des outils numériques un droit à la déconnexion a été inscrit dans le Code du travail en 2016 et est entré en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le **droit à la déconnexion**, c'est le droit pour le salarié de ne pas se connecter aux outils numériques professionnels et de ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail (soirées, week-ends, congés...).

Il est défini à [l'article 2242-17](#) du Code du travail comme étant les mesures et les dispositifs mis en place par l'entreprise pour réguler les utilisations des outils numériques et ainsi garantir le respect des temps de repos, de congé et les temps de la vie personnelle et familiale.

Le droit à la déconnexion est donc défini en termes de responsabilités et d'objectifs, les modalités d'application devant être définies par le dialogue social au sein de chaque entreprise. En effet, le droit à la déconnexion fait partie intégrante de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (2016-1088 du 8 août 2016 dite loi « travail », article 55).

A défaut d'accord, l'employeur doit établir une charte après avis du CSE définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoir des actions de sensibilisation et de formation sur l'usage raisonnable des outils numériques, à destination de l'ensemble des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

Contexte

Droit à la déconnexion – législation branche EPNL

Dans le cadre de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif, les employeurs doivent veiller à :

- évaluer et suivre la charge de travail au regard des contraintes du poste et des capacités du salarié
- adapter le travail à la personne
- lutter contre l'usure prématurée de l'organisme des salariés
- prévenir les risques psychosociaux

L'évaluation de la charge de travail à partir du suivi mensuel permet de respecter un équilibre vie professionnelle et vie privée et favorise ainsi le droit à la déconnexion. Son effectivité doit, par ailleurs être évaluée :

- Au niveau individuel : lors des entretiens sur la charge de travail
- Au niveau de la structure employeur : sur la base des éléments contenus dans le guide des bonnes pratiques



Branche EPNL



Branche EPNL

Définition

La branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif regroupe les établissements scolaires privés sous contrat. Ces établissements vont de la maternelle au lycée et comprennent également des centres de formation continue. Ils représentent la majorité des établissements privés français.

Pour être considérés comme des établissements privés à but non lucratif, les établissements doivent répondre aux critères suivants :

- avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif
- être associé, participer ou contribuer aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le Code de l'éducation
- avoir une relation contractuelle avec les services de l'Etat

Branche EPNL

Etablissements

Plus de **7 000** établissements



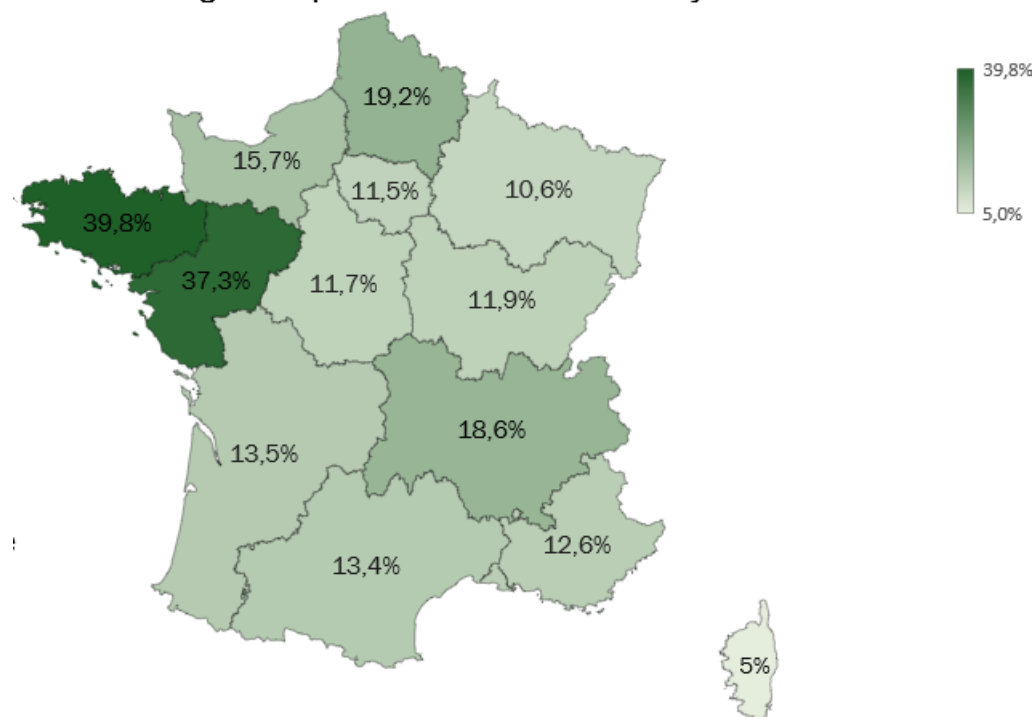
portés par

4 710 OGEC (Organismes de gestion de l'enseignement catholique)

75 CFA

Les établissements de l'enseignement privés sont 7 000 sur le territoire national. Ils sont plus présents dans les régions des Pays de la Loire et de la Bretagne.

Poids de l'enseignement privé à but non lucratif dans le système éducatif



Branche EPNL

Employés

252 000 actifs dont **118 000** salariés de droit privé



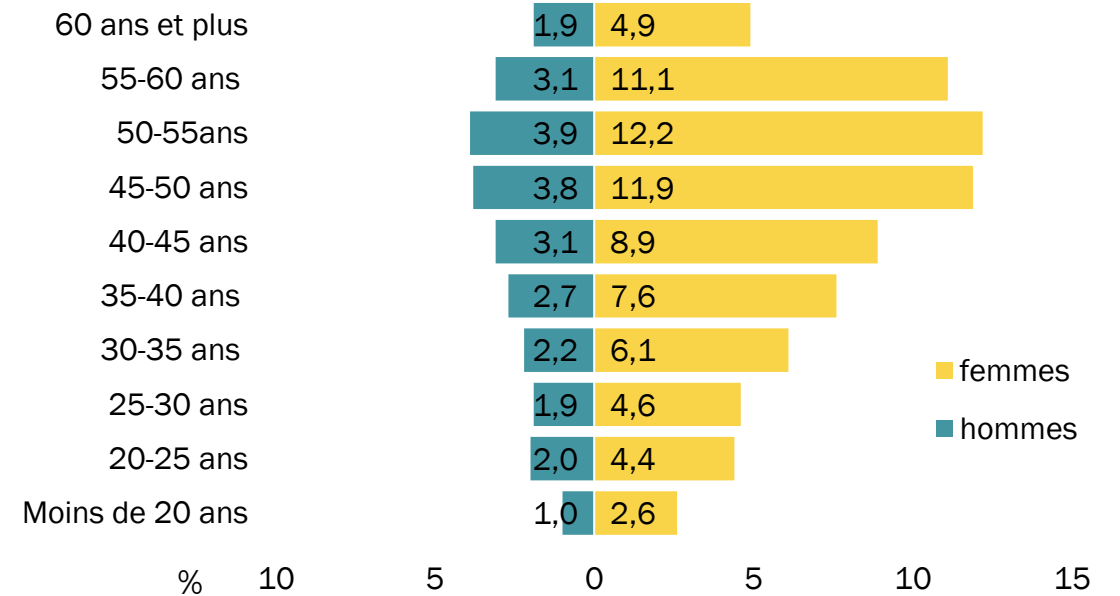
74% des effectifs sont des femmes



26% des effectifs sont des hommes

44 ans et 4 mois de moyenne d'âge

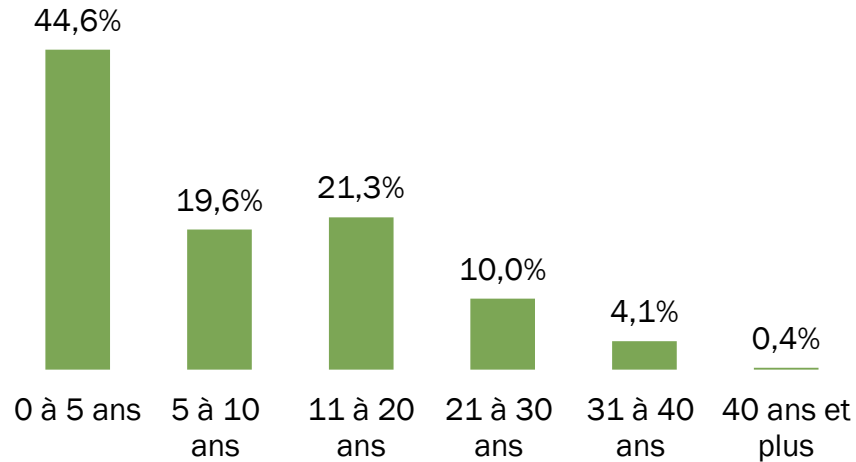
Pyramide des âges (en %)



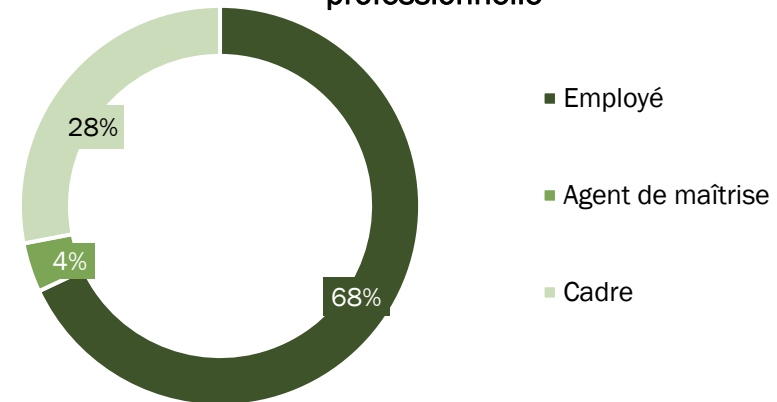
Branche EPNL

Employés

Répartition des salariés par ancienneté



Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle



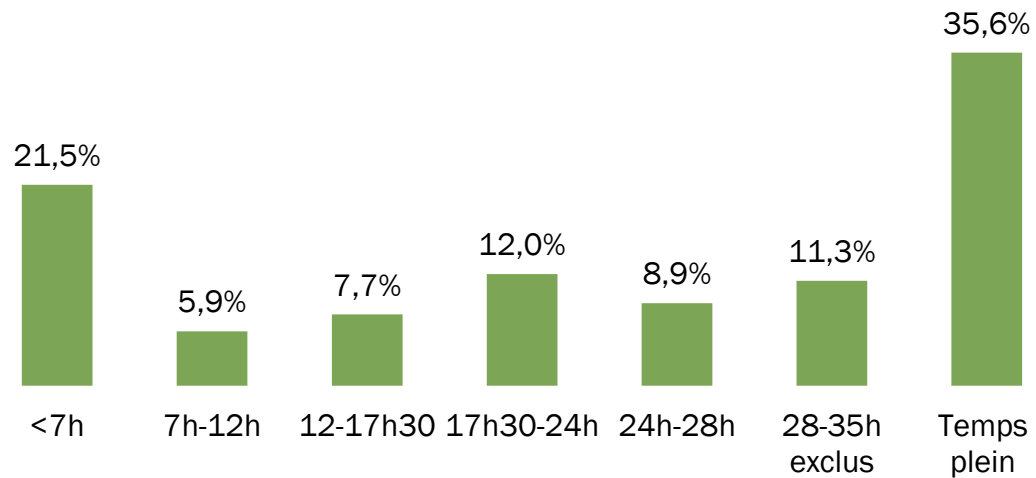
44,6% des salariés sont présents au sein des établissements privés à but non lucratif depuis moins de 5 ans.

68% des salariés occupent un poste d'employé au sein des établissements privés à but non lucratif.

Branche EPNL

Employés

Répartition des salariés par temps de travail hebdomadaire



Le temps de travail au sein des établissements est très hétérogène. 35,6% des salariés travaillent à temps plein tandis que 21,5% travaillent moins de 7 heures par semaine.

80% des salariés sont en CDI



Branche EPNL

Employés

Au sein de la branche, les employés sont répartis en plusieurs fonctions:

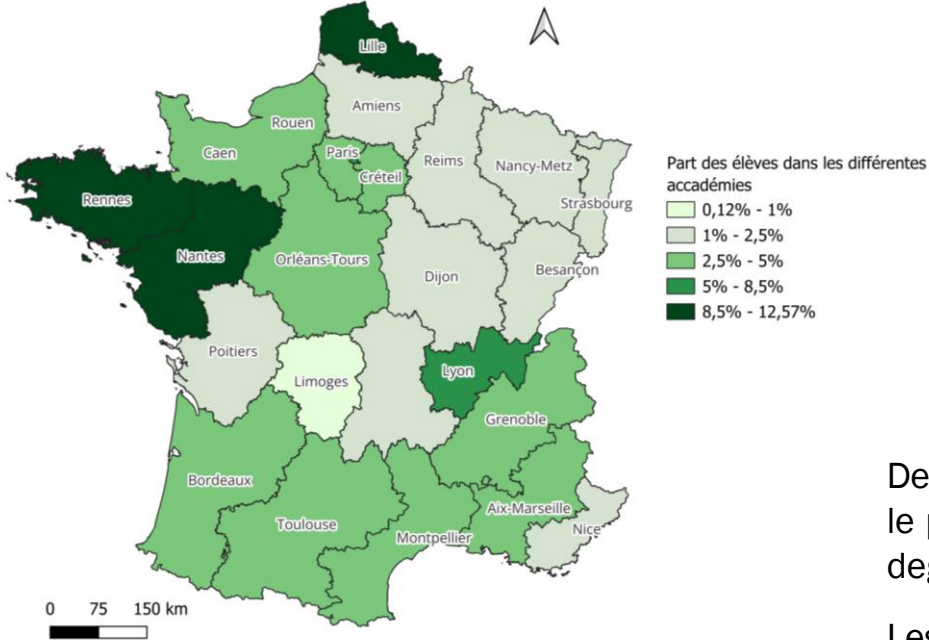
Fonctions	Exemples de métiers
Personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH	Comptable, assistant de direction, secrétaire...
Personnel de vie scolaire	Asem, responsable de vie scolaire, personnel d'éducation...
Personnel de fonctions pédagogiques et connexes	Responsable de niveau, formateur, directeur adjoint...
Autres fonctions techniques (service technique, informaticien...)	Responsable informatique, technicien de laboratoire, technique informatique...
Personnel de restauration	Agent de service, cuisinier, agent de restauration...
Personnel d'entretien, de maintenance et de sécurité	Agent de maintenance, agent d'entretien...
Personnel médical ou paramédical	Infirmier, responsable espace de santé...
Psychologue	Psychologue, responsable point écoute...

Branche EPNL

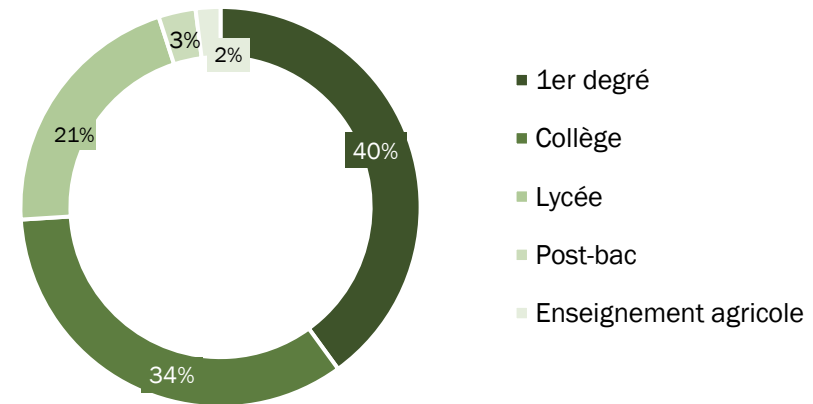
Elèves et étudiants

2,1 millions élèves et étudiants à la rentrée 2021

Nombre d'élèves par académie



Répartition des effectifs des élèves



Depuis 2013, les effectifs d'élèves dans le second degré ont augmenté alors que ceux dans le premier degré ont diminué. La majorité des élèves se retrouvent en 2021, dans le second degré.

Les élèves sont plus présents dans les académies de Nantes, Rennes et Lille.



Enquête



Enquête

Objectifs de l'étude



Etablir un état des lieux du droit à la déconnexion dans la branche : contextes et modes d'usages du numérique, enjeux et problématiques/difficultés soulevées, moyens et actions mis en œuvre, besoins et attentes des établissements et des salariés...



Mieux comprendre les réalités et enjeux spécifiques liés aux différentes situations.
Exemple : typologies d'établissements (ex : taille, degré d'enseignement, structuration et organisation...), typologies de salariés (ex : métiers, formes de télétravail, âge...)



Elaborer et diffuser des outils d'information et de sensibilisation (ex: guides pratiques) sur cette thématique au sein des établissements, à destination des salariés, des personnels encadrants et des chefs d'établissement.

Enquête

Méthodologie du projet

PHASE 0 CADRAGE ET PREPARATION DE LA DEMARCHE

- **COFIL #1 - réunion de lancement**
- Entretiens exploratoires
- Création et test des outils d'enquête
- **Groupe de travail - validation des outils d'enquête et de la communication**

PHASE 1 ETAT DES LIEUX ET ANALYSE

- Analyse documentaire et statistique/analyse des accords
- Diffusion d'une enquête en ligne (établissements et salariés)
- Entretiens qualitatifs (env. 30)
- Ingénierie cabinet : analyse et rédaction des livrables
- **COFIL #2 - présentation des résultats intermédiaires**

PHASE 2 SENSIBILISATION ET OUTILLAGE

- Préparation et constitution d'un groupe d'utilisateurs/testeurs
- Création des maquettes des outils
- Présentation en groupe utilisateurs
- Ajustements et finalisation
- **COFIL #3 - Présentation des livrables finaux**

Enquête

Moyens mobilisés : sources documentaires et statistiques

CC EPNL 2023

Dares, enquêtes sur les conditions de travail (1998, 2019)

Hygiène & sécurité du travail n° 265 décembre 2021

Hyperconnexion et santé, BVA

Ifop : Les cadres et l'hyperconnexion

Infobésité et collaboration numérique

La déconnexion aux technologies de communication

Le numérique est-il facteur de risques psychosociaux ?

Les transformations du travail dans l'économie numérique

L'impact des Technologies de communication sur le métier de cadre

Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser

Numérique et transformations des espaces et des temporalités

Pathologies professionnelles et de l'environnement

Rapport économique et social 2022

Rapport Evrest 2023

Rapport EPNL DUER 2022

Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance

Enquête

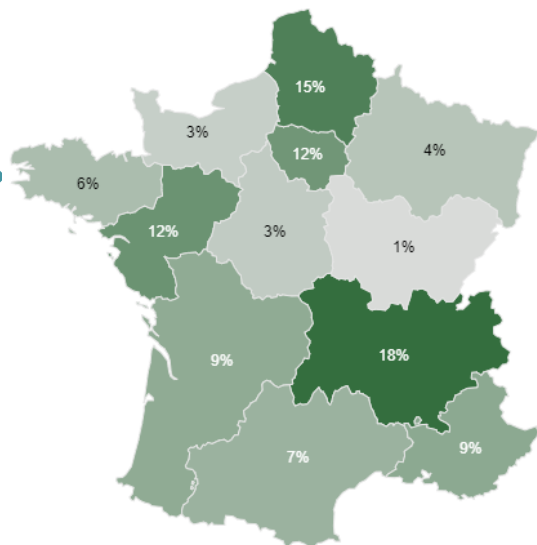
Moyens mobilisés : enquête en ligne

Une enquête en ligne accessible du 24 août 2023 au 13 novembre 2023 a permis à 2448 salariés et 848 chefs d'établissement de s'exprimer de manière complète ou partielle sur leurs conditions de travail, l'usage du numérique et le droit à la déconnexion.

Les salariés répondant

Le questionnaire a principalement été complété de 7 heures à 19 heures. En effet, 85% des salariés ont répondu au questionnaire sur cette plage horaire. Cependant, le personnel de restauration, le personnel de vie scolaire et le personnel des fonctions pédagogiques et connexes ont eu plus tendance à répondre en dehors de ces horaires.

Cartographie des salariés répondant



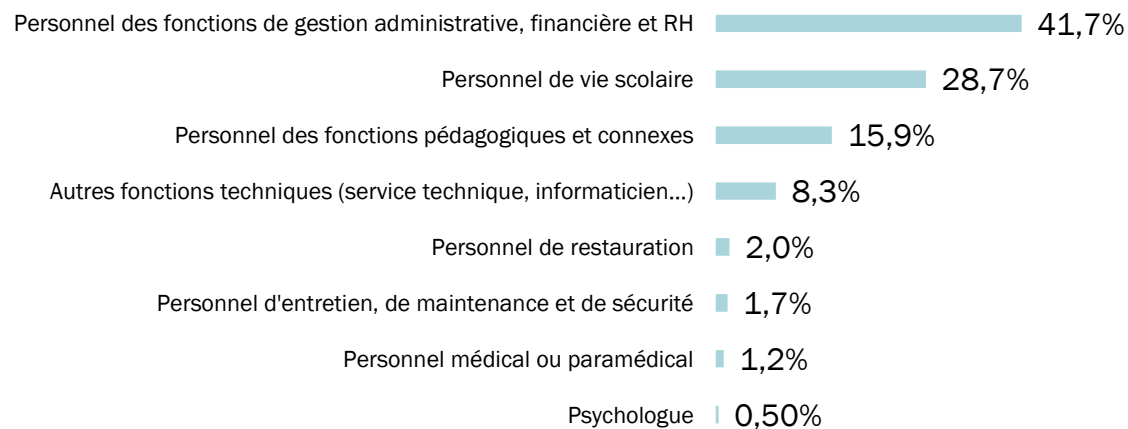
Les salariés répondant sont majoritairement ceux présents dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Ile-de-France et Pays de la Loire.

Enquête

Moyens mobilisés : enquête en ligne

Les salariés répondant

Fonctions des répondants



Principaux intitulés de poste des répondants

Comptable, Assistant de direction, secrétaire
Asem, Responsable de vie scolaire, personnel d'éducation
Responsable de niveau, formateur, directeur adjoint
Responsable informatique, technicien de laboratoire, technicien informatique
Agent de service, cuisinier, agent de restauration
Agent de maintenance, agent d'entretien
Infirmier, responsable espace de santé
Psychologue, responsable point écoute



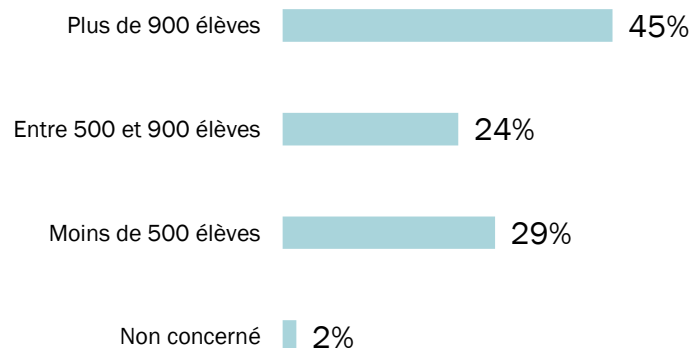
Au regard de la thématique traitée et de la nécessité d'avoir un outil informatique pour pouvoir répondre au questionnaire en ligne, on constate une surreprésentation des fonctions travaillant avec ces outils (fonctions administratives) et une sous-représentation des personnels ayant moins recours à ces outils (fonctions de restauration, d'entretien).

Enquête

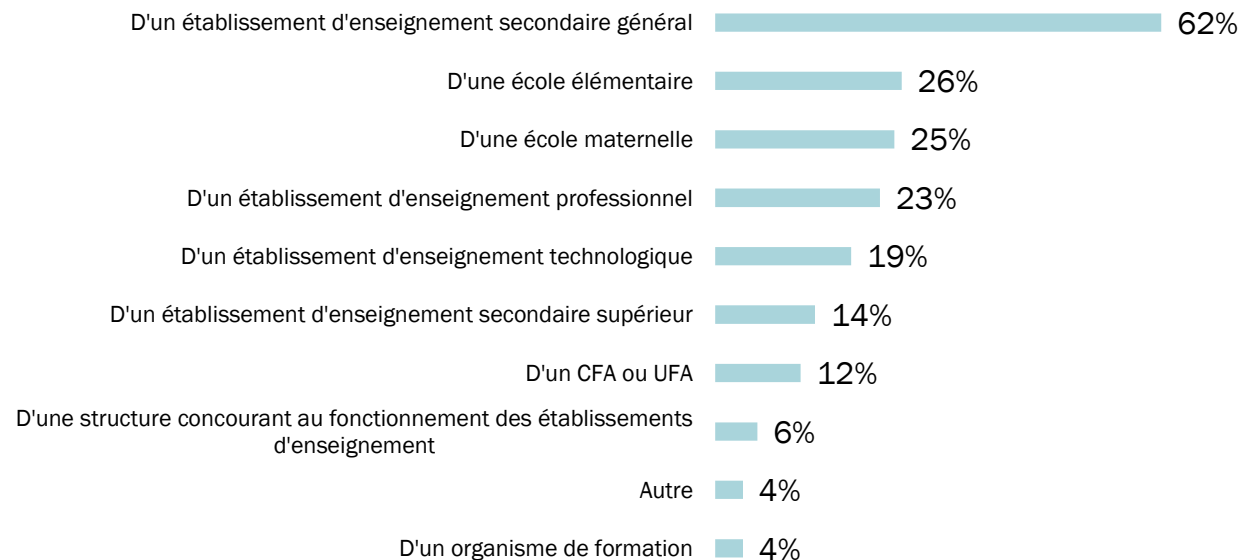
Moyens mobilisés : enquête en ligne

Les salariés répondant

Taille des établissements des répondants



Type d'établissements des répondants



Les salariés répondant au questionnaire sont principalement ceux des établissements de plus de 900 élèves et des établissements d'enseignement secondaire général.

42 % des répondants sont présents dans plusieurs établissements.

NB : totaux supérieurs à 100% en raison des réponses multiples

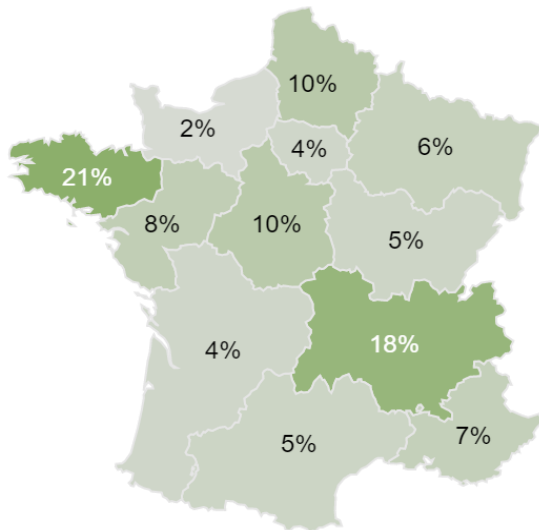
Enquête

Moyens mobilisés : enquête en ligne

Les chefs d'établissement répondant

Le questionnaire a principalement été complété de 7 heures à 19 heures. En effet, 85% des chefs d'établissement ont répondu au questionnaire sur cette plage horaire.

Cartographie des chefs d'établissement répondant



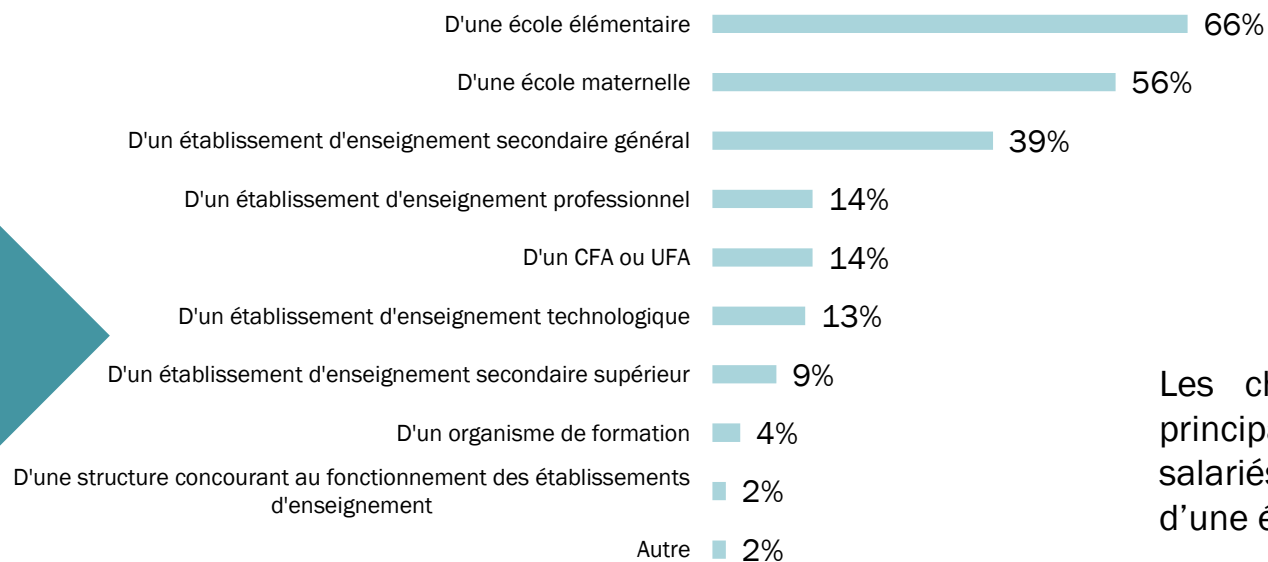
Les chefs d'établissement répondant au questionnaire sont principalement ceux des régions Bretagne et Auvergne-Rhône-Alpes.

Enquête

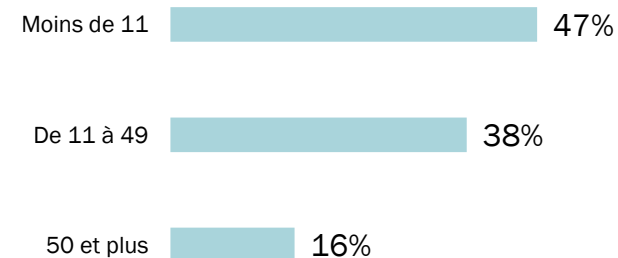
Moyens mobilisés : enquête en ligne

Les chefs d'établissement répondant

Type d'établissements des répondant



Nombre de salariés dans les établissements



Les chefs d'établissement répondant au questionnaire sont principalement ceux d'établissements comprenant moins de 11 salariés et sont également principalement chefs d'établissement d'une école élémentaire.

30% des chefs d'établissement répondant sont présents dans plusieurs établissements.

NB : totaux supérieurs à 100% en raison des réponses multiples

Enquête

Moyens mobilisés : entretiens d'approfondissement

Afin de compléter et de mettre en lumière les réalités observées au travers des questionnaires en ligne, quelques entretiens ont été réalisés auprès de salariés et de chefs d'établissement. Ainsi, 31 entretiens ont pu être menés auprès des professionnels suivants :

Entretiens réalisés auprès de salariés

	Nbr entretiens
Personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH	9
Personnel de vie scolaire	5
Personnel des fonctions pédagogiques et connexes	3
Autres fonctions	1
TOTAL	18

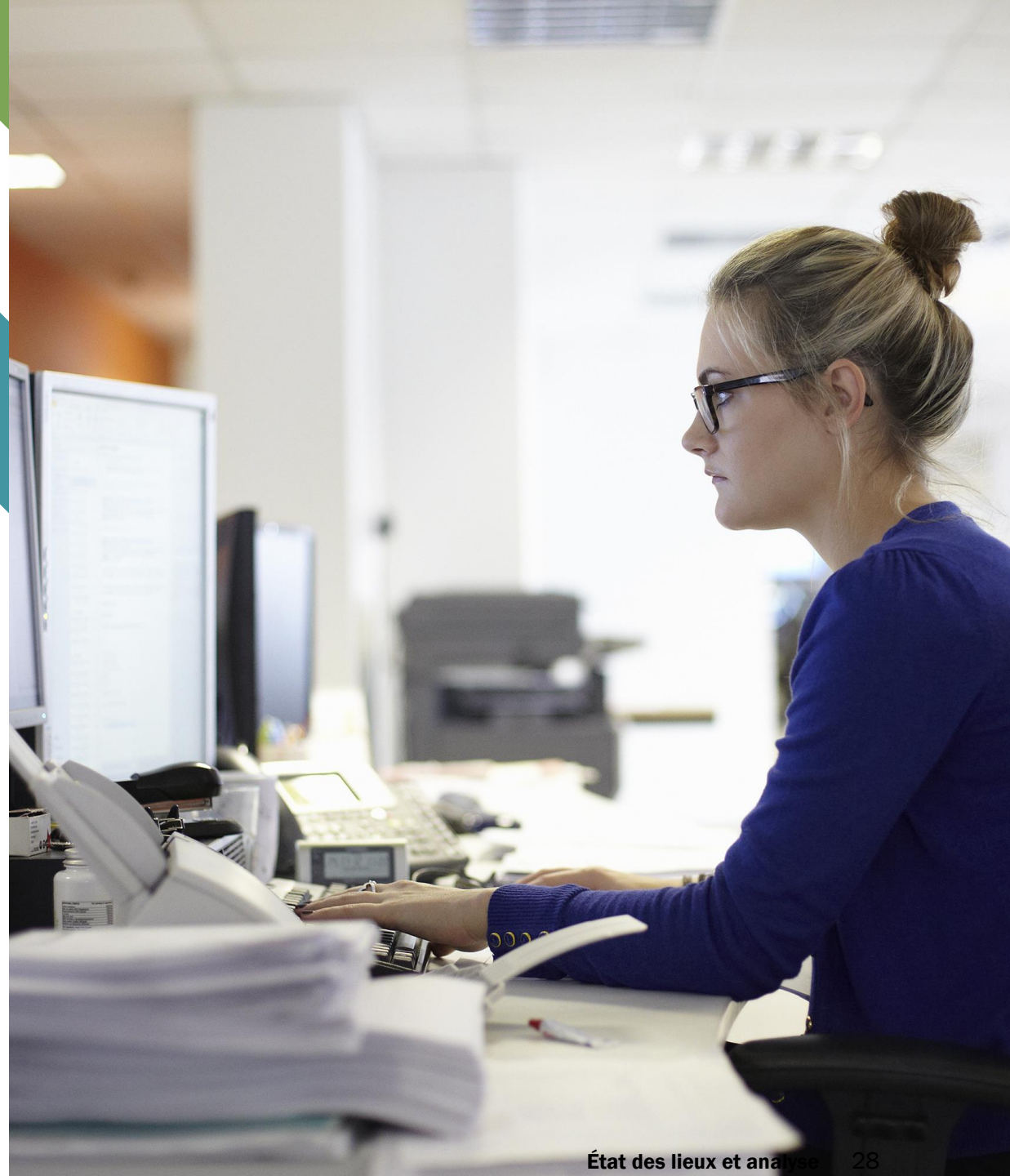
Entretiens réalisés auprès de chefs d'établissement

	Nbr entretiens
Moins de 10 salariés	3
Entre 10 et 30 salariés	3
Entre 30 et 50 salariés	2
Entre 50 et 100 salariés	2
100 salariés et plus	3
TOTAL	13

Usages du numérique et conséquences



Usages quotidiens du numérique



Usages quotidiens du numérique

Logiciels et outils

79 % des salariés français utilisent l'informatique dans leur travail en 2019.

Depuis 1998, cette part a connu une évolution de 28 points de pourcentage.

De plus, ces dernières années, les outils et supports numériques ont eu tendance à se multiplier. Il est désormais possible de classer les TIC en 5 types :

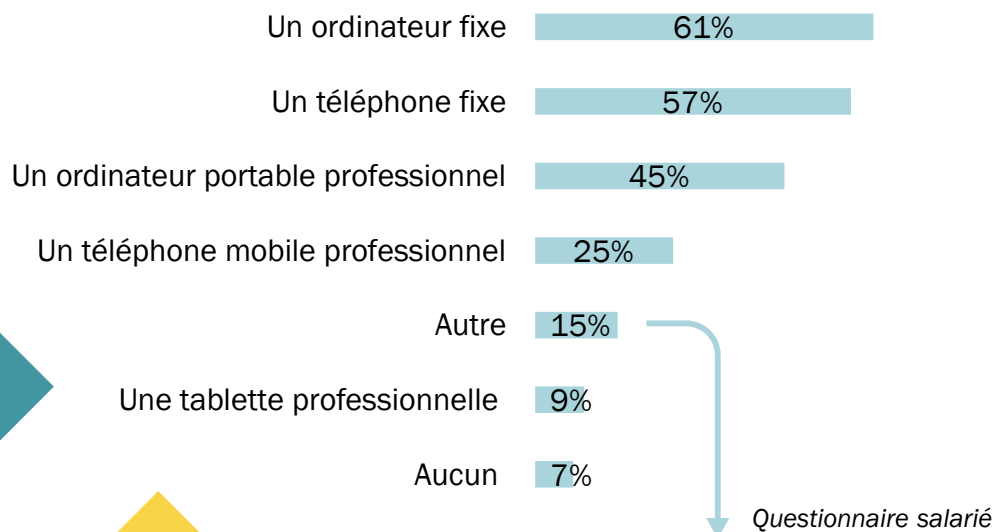
- Internet
- Réseaux sociaux internes et externes
- Technologies de gestion
- Systèmes d'experts d'aide à la décision
- Plateformes d'e-learning

On assiste alors à un empilement des outils. La diffusion des réseaux sociaux n'a pas remplacé l'usage du mail. Les utilisateurs, pour échanger, ont ainsi le choix entre divers outils synchrones et/ou asynchrones.

Usages quotidiens du numérique

Logiciels et outils

Utilisation de technologies de l'information et de la communication



93% des salariés répondant utilisent au moins une technologie de l'information et de la communication.

L'utilisation de technologies de l'information et de la communication fixes est la plus importante. 61% des salariés utilisent a minima un ordinateur fixe et 57% d'entre eux utilisent a minima un téléphone fixe.

Ce constat tend cependant à se modifier pour les personnes exerçant des **fonctions d'encadrement**. En effet, elles sont 65% à utiliser au moins un ordinateur portable professionnel (contre 45% pour l'ensemble des salariés) et 36% à utiliser un téléphone mobile professionnel (contre 25% pour l'ensemble des salariés).

De même les personnes exerçant des fonctions techniques (responsable de services techniques, informaticien, technicien de laboratoire, technicien informatique...) utilisent plus d'appareils mobiles. Ils sont 69% à utiliser a minima un ordinateur portable professionnel et 40% à utiliser a minima un téléphone mobile professionnel.

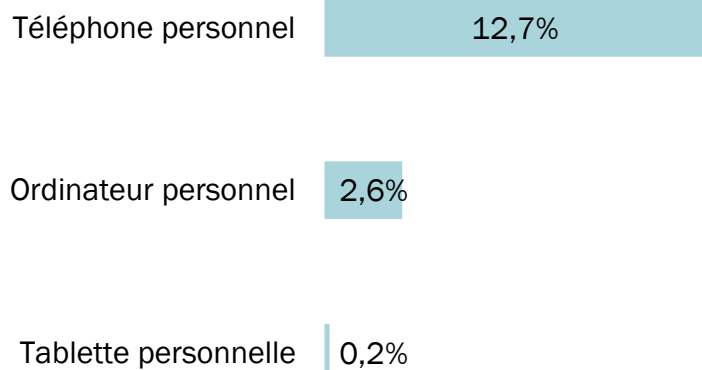
Les établissements de grande taille utilisent également plus de technologies de l'information et de la communication. 69% des salariés des établissements de 900 élèves et plus utilisent, par exemple, a minima un ordinateur fixe.

NB : totaux supérieurs à 100% en raison des réponses multiples

Usages quotidiens du numérique

Logiciels et outils

Utilisation des outils personnels



Questionnaire salarié

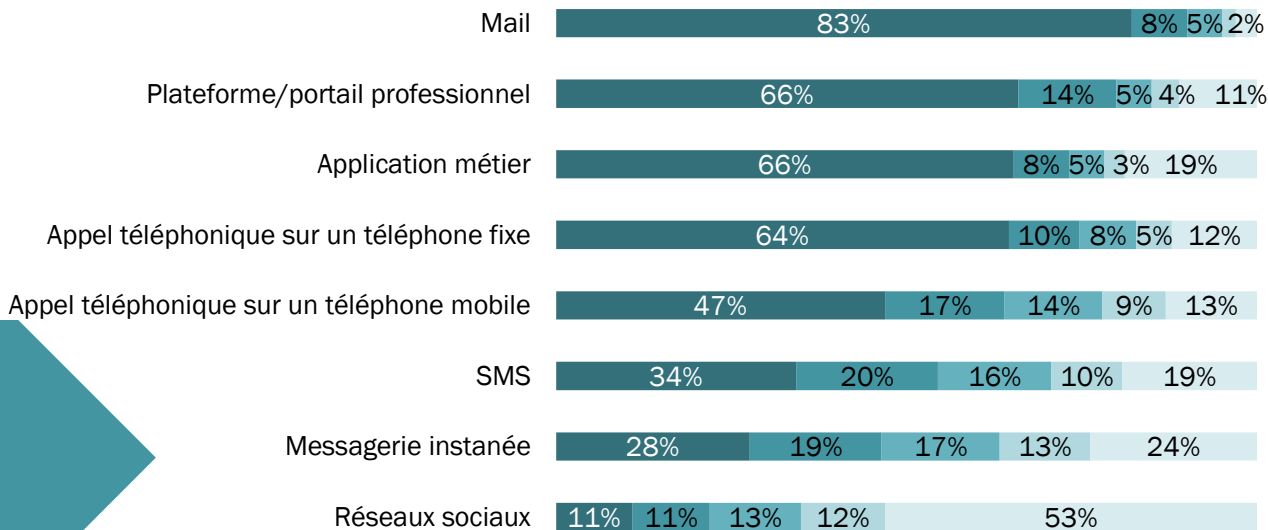
Des outils personnels sont également utilisés à des fins professionnelles par les salariés. En effet, **12,7%** des salariés répondant utilisent a minima un téléphone personnel à des fins professionnelles.

Cette utilisation est, par ailleurs, connue par les chefs d'établissement, puisque 79% d'entre eux estiment que des salariés utilisent des outils numériques personnels à des fins professionnelles.

Usages quotidiens du numérique

Logiciels et outils

Fréquence d'utilisation des outils numériques



Questionnaire salarié

- Tous les jours
- Regulièrement (plusieurs fois par semaine)
- Occasionnellement (quelques fois par mois)
- Rarement (quelques fois par an)
- Jamais

Les outils numériques se développent dans les établissements de l'enseignement privé non lucratif. Les salariés utilisent dans le cadre de leur activité professionnelle de multiples outils numériques de différentes natures :

- des outils de communication (mails, messageries instantanées, ...)
- des plateformes et portails professionnels (Ecole Directe, Cyclade, Arena, Pronote, ...)
- des logiciels et applications métiers (Charlemagne, Aplim et Agathe, etc.)

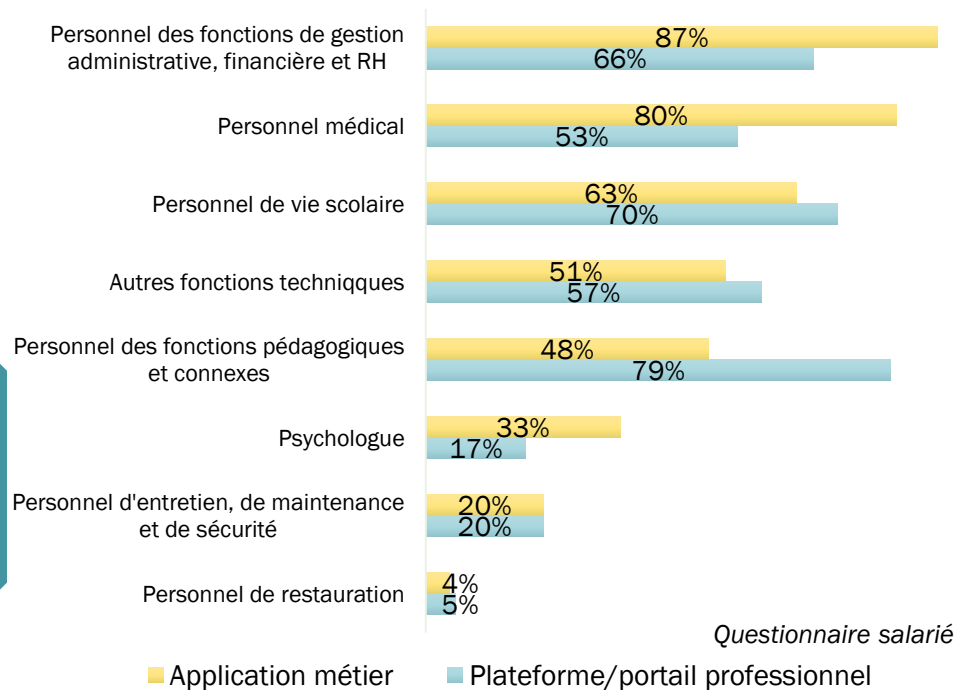
Parmi ceux-ci, ce sont les mails, les portails professionnels, les applications métiers et les appels téléphoniques sur un téléphone fixe qui sont les plus utilisés. La majorité des personnes utilisent ces outils tous les jours.

L'usage de ces outils connaît cependant des disparités en fonction des professions exercées. Ce sont principalement le personnel de fonctions de gestion administrative, financière et RH, le personnel des autres fonctions techniques et le personnel des fonctions pédagogiques et connexes qui ont un usage accru des principaux outils.

Usages quotidiens du numérique

Logiciels et outils

Fréquence d'utilisation des outils numériques



Les outils numériques utilisés peuvent à la fois servir pour communiquer à l'interne mais également à l'externe.

Pour ce faire, deux principaux outils de communication sont utilisés : les applications métiers (Charlemagne, Aplim et Agathe, ...) et les portails professionnels (Ecole Directe, Cyclade, Arena, Pronote, ...).

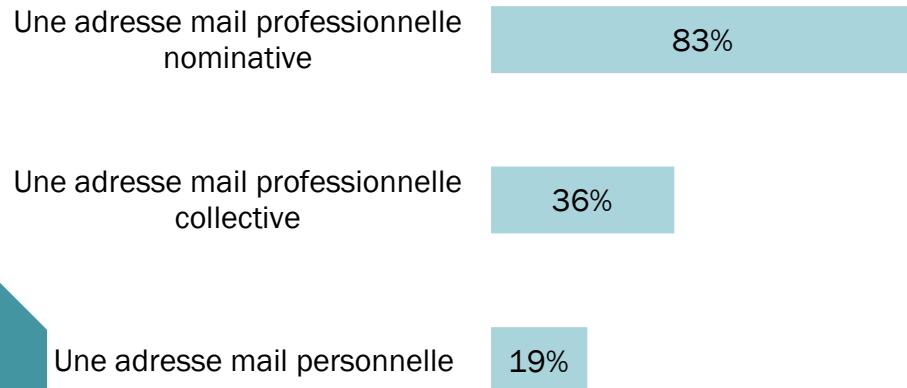
De manière globale, 66% des salariés répondant utilisent les portails professionnels et les applications métiers tous les jours.

Ce constat est accru pour les personnes exerçant des fonctions d'encadrement ainsi que pour certaines professions. En effet, le personnel des fonctions pédagogiques et connexes et le personnel de vie scolaire utilisent davantage les portails professionnels. Le personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH et le personnel médical utilisent, quant à eux, davantage les applications métiers.

Usages quotidiens du numérique

Logiciels et outils

Répartition des différentes boîtes mails



Questionnaire salarié

L'usage du mail est de plus en plus courant. 83% des salariés répondant utilisent ce moyen de communication tous les jours. Pour les personnes exerçant des fonctions d'encadrement, ce constat est accru : 94% de ces personnes utilisent leur boîte mail tous les jours.

En moyenne, les salariés utilisent 2,1 boîtes de messagerie. Les personnes exerçant des fonctions d'encadrement en utilisent, quant à elles, en moyenne 2,3.

Parmi les salariés qui ont une boîte mail, 83% en ont au moins une professionnelle nominative.

Les personnes ayant des fonctions techniques et le personnel des fonctions pédagogiques et connexes sont plus nombreux à avoir une boîte professionnelle nominative (95% et 91%). Ils utilisent également en moyenne plus de boîtes de messagerie (2,4 et 2,5 en moyenne).

Le personnel de vie scolaire, le personnel de restauration, et le personnel des fonctions pédagogiques et connexes, sont, quant à eux, surreprésentés dans l'utilisation d'adresse mail personnelle. En effet, 33% du personnel de vie scolaire, 46% du personnel de restauration et 25% du personnel des fonctions pédagogiques et connexes en utilisent une,

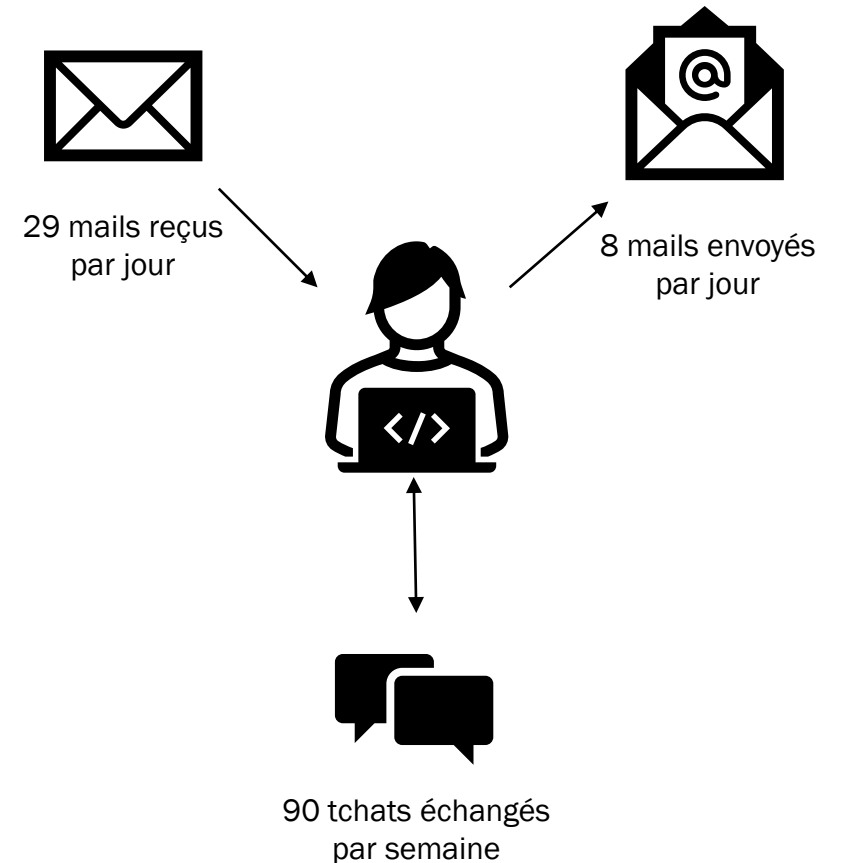
NB : totaux supérieurs à 100% en raison des réponses multiples

Usages quotidiens du numérique

Usages quotidiens

Progressivement, les canaux de communication entre les salariés, la direction et/ou les personnes extérieures se sont multipliés. Pour autant, l'arrivée d'un nouvel outil n'est pas synonyme de la disparition d'un ancien. Nous assistons plutôt à un empilement des outils. Pour échanger, les utilisateurs choisissent entre ceux-ci en fonction des caractéristiques des informations à recueillir et des outils (synchrone/asynchrone, formel/informel, écrit/oral).

Le volume quotidien d'informations s'est alors multiplié sur les différentes plateformes. En moyenne, un salarié français reçoit quotidiennement 29 mails et en envoie 8. Par semaine, il reçoit également en moyenne 90 messages de tchat.



Usages quotidiens du numérique

Usages quotidiens – Retours des entretiens d’approfondissement

Une digitalisation accentuée par la crise sanitaire

Le développement des outils numériques a commencé bien avant la crise sanitaire (développement des logiciels métiers, usages des mails, etc.). Mais celle-ci a ancré de nouvelles pratiques et de nouvelles attentes des professionnels et des familles. Ainsi, l’utilisation des outils de communication digitaux s’est généralisée. Les pratiques de communication physique, par téléphone se sont peu à peu effacées au profit des outils de communication instantanés et digitaux (exemple: mails).

Un usage des outils personnels

Des outils personnels sont également utilisés à des fins professionnelles. Ce sont 17% des salariés des établissements de l’enseignement privé non lucratif qui utilisent un appareil numérique personnel pour réaliser des activités professionnelles. Ces activités peuvent être de différentes natures (préparer une activité pédagogique, participer à des groupes d’échanges avec des collègues, etc.).



*« Les parents usent et abusent des outils numériques : au lieu de se déplacer, ils utilisent l’outil numérique. »
(Chef d’établissement)*

« Je n’ai pas d’outil numérique professionnel, donc parfois j’utilise mon téléphone personnel afin de chercher des activités manuelles pour les enfants. » (Salarié)

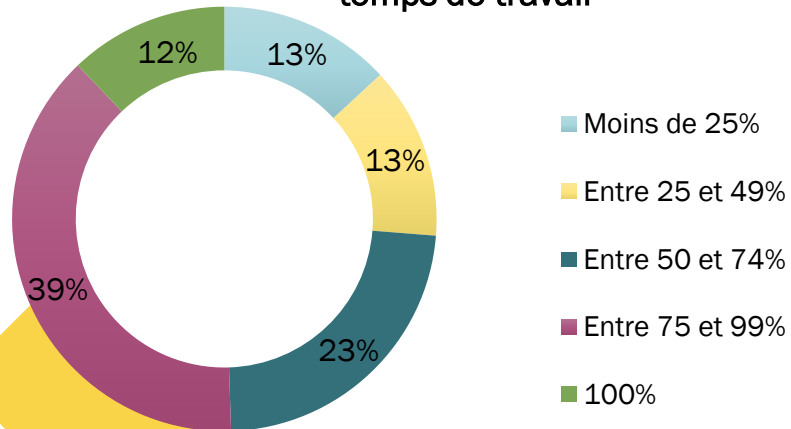
Usages quotidiens du numérique

Usages quotidiens

La majorité des salariés répondant utilisent des outils ou logiciels numériques plus de la moitié de leur temps de travail. Pour les personnes qui ont des fonctions d'encadrement ce constat est plus marqué. Ils sont ainsi 83% à utiliser des outils numériques plus de la moitié de leur temps de travail.

Le personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH utilise également plus souvent les outils informatiques ; ils sont 95% à les utiliser plus de la moitié de leur temps de travail.

Utilisation de outils ou logiciels numériques sur le temps de travail



Questionnaire salarié

Des outils et logiciels numériques de plus en plus présents dans les activités professionnelles

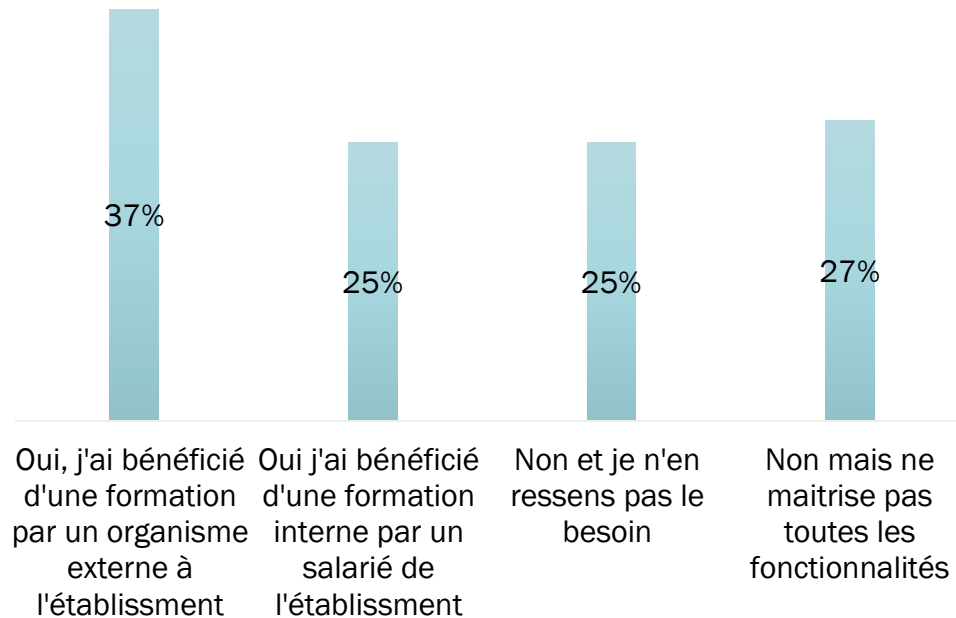
De plus, 83% des salariés estiment que l'utilisation des outils et logiciels numériques s'est accrue au cours des 5 dernières années dans leur pratique professionnelle.

80% des chefs d'établissement pensent également que l'utilisation des outils et logiciels numériques s'est fortement développée.

Usages quotidiens du numérique

Maîtrise des logiciels et outils

Formation à l'utilisation des outils et logiciels



Questionnaire salarié

La majorité des salariés a reçu une formation interne ou externe pour maîtriser l'utilisation des outils et logiciels quotidiens.

En moyenne, les salariés évaluent leur maîtrise des outils à 7,2/10.

Pour autant, parmi les salariés 27% estiment ne pas maîtriser toutes les fonctionnalités. Ce constat est d'autant plus accru chez les personnes de 60 ans et plus qui sont 37% à estimer ne pas maîtriser toutes les fonctionnalités.

Le personnel de vie scolaire, le personnel d'entretien maintenance et sécurité, le personnel de restauration, le personnel des fonctions pédagogiques et connexes et le personnel médical maîtrisent également moins les fonctionnalités numériques.

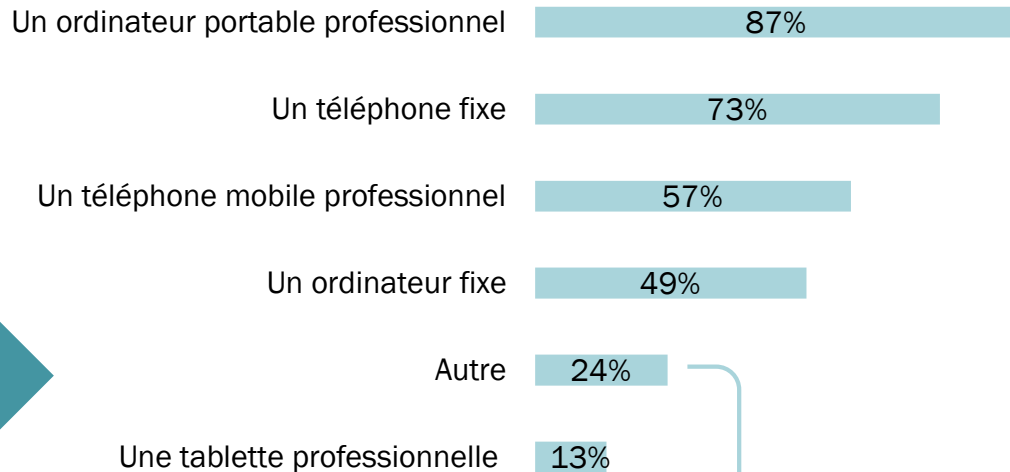
Les salariés souhaiteraient être accompagnés sur les éléments suivants :

- outils bureautiques (Word, Powerpoint, Excel, Teams, Drive)
- outils spécifiques (Ecole Directe, Charlemagne, Pronote)

Usages quotidiens du numérique

Focus chefs d'établissement

Utilisation de technologies de l'information et de la communication



Questionnaire chef d'établissement

21% téléphone personnel
5% tablette personnelle
1% ordinateur personnel

Les chefs d'établissement sont moins nombreux à utiliser des technologies de l'information fixes par rapport aux salariés. En effet, ils sont moins de la moitié à utiliser a minima un ordinateur fixe contre 61% pour les salariés.

En revanche, ils sont 87% à utiliser a minima un ordinateur portable professionnel.

NB : totaux supérieurs à 100% en raison des réponses multiples

Usages quotidiens du numérique

Une utilisation massive des outils numériques

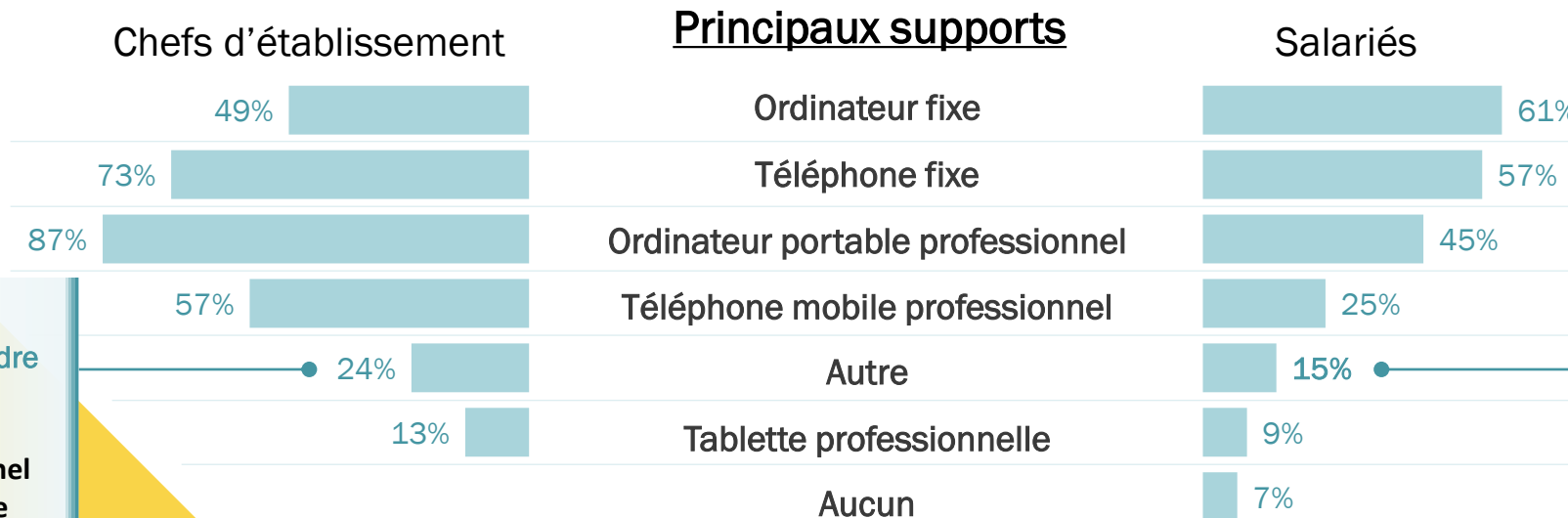


des salariés répondant utilisent des outils numériques plus de la moitié de leur temps de travail en 2023 (83% pour les personnes ayant des fonctions d'encadrement).



des salariés répondant utilisent au moins une technologie de l'information et de la communication (TIC) en 2023

Ensemble - Salariés français
79% en 2019
51% en 1998



Utilisations d'outils personnels dans le cadre du travail

21% téléphone personnel
5% tablette personnelle
1% ordinateur personnel

Utilisations d'outils personnels dans le cadre du travail

12,7% téléphone personnel
2,6% ordinateur personnel
0,2% tablette personnelle

Usages quotidiens du numérique

Une utilisation massive des outils numériques

62%

des salariés répondant

ont eu une formation (interne ou externe) pour maîtriser l'utilisation des outils et logiciels quotidiens. En moyenne, les salariés évaluent plutôt positivement leur maîtrise de ces outils (7.2/10).

27%

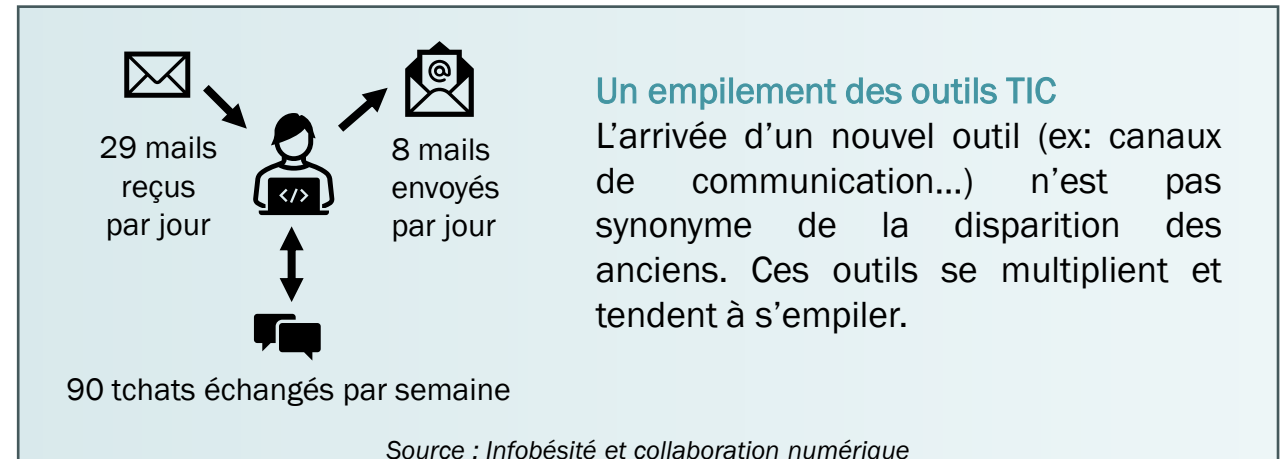
des salariés répondant

estiment ne pas maîtriser toutes les fonctionnalités.

➡ 37% des salariés de plus de 60 ans

Principaux accompagnements souhaités

- Outils bureautiques (Word, Powerpoint Excel, Teams, Drive...)
- Outils spécifiques (Ecole Directe, Charlemagne, Pronote...)





Risques liés à l'usage du numérique



Risques liés à l'usage du numérique

Impacts de cette utilisation

Au cours de ces 5 dernières années, pour **83%** des salariés répondant l'usage des outils et logiciels numériques s'est développé dans leur pratique professionnelle.

L'utilisation d'outils numériques pensée pour simplifier les tâches et l'organisation du travail peut cependant favoriser l'apparition de risques. Au sein de la branche, l'utilisation d'écrans est notamment identifiée comme un risque insuffisamment maîtrisé.

En outre, l'utilisation d'outils numériques peut également favoriser l'apparition de risques psychosociaux. Ces effets ne sont pas systématiques, ils dépendent de leurs utilisations au sein des organisations.

Néanmoins, même s'ils ne sont pas systématiques, des enjeux récurrents dans les conditions de travail peuvent être identifiés :

- risques de surcharge mentale
- risques de perte d'autonomie
- risques d'isolement et de brouillage entre vie privée et professionnelle

RPS (risques psycho-sociaux) sont des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Les RPS correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise

Source : Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser - INRS

Risques liés à l'usage du numérique

Surcharge mentale et infobésité

77% des salariés répondant estiment que grâce aux outils de communication, leurs supérieurs et collègues partagent plus d'informations.

38 mails sont en moyenne envoyés par semaine et 144 sont en moyenne reçus pour les salariés français.

L'accès immédiat aux différentes informations et l'augmentation du partage d'information peuvent conduire à une **surcharge d'informations** pour l'individu. Les individus ne sont alors plus en capacité de traiter ce flux d'informations permanent. Le déséquilibre entre ce flux entrant et les capacités de traitement génère un retard quotidien à rattraper.

Outre les impacts négatifs de cette surcharge d'informations sur les conditions et la qualité de travail des individus, celle-ci peut également engendrer une **surcharge sensorielle et mentale** pour les individus.

Risques liés à l'usage du numérique

Surcharge mentale et infobésité

Cette surabondance d'informations peut donc conduire à trois principaux risques de surcharge :

- **La surcharge informationnelle** qui correspond à la surabondance d'informations relayées notamment par les médias et les nouvelles technologies de la communication. Ce concept désigne la situation dans laquelle se trouve une personne, noyée dans une quantité excessive d'informations.
- **La surcharge sensorielle** qui correspond à une sur-stimulation d'un ou plusieurs sens. Elle est liée à l'environnement dans lequel se trouve l'individu (bruit, luminosité, écran...).
- **La surcharge mentale** qui correspond au fait de devoir penser simultanément à plusieurs choses à la fois. Cette surcharge peut se trouver accrue si ces choses appartiennent à deux mondes séparés physiquement. C'est par exemple le cas lorsqu'on est préoccupé par des considérations d'ordres professionnel en dehors de ses heures de travail.

Risques liés à l'usage du numérique

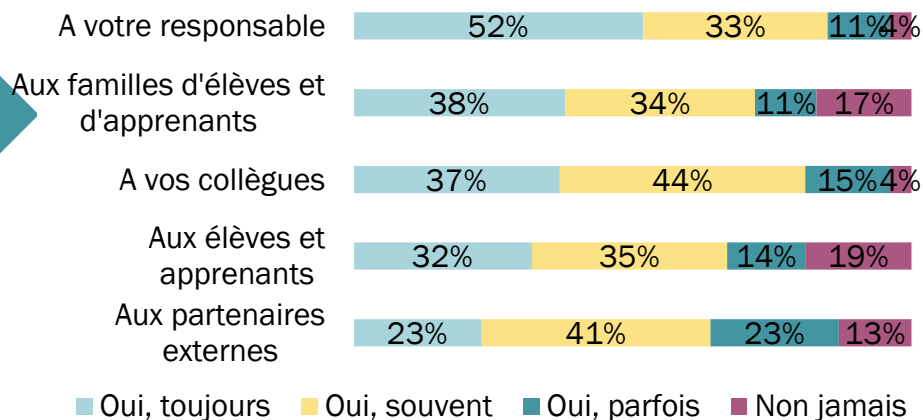
Surcharge mentale et hyper-réactivité

La surcharge informationnelle va également de pair avec une immédiateté communicationnelle. En effet, avec le développement des notifications, les outils asynchrones comme le mail sont progressivement devenus synchrones. Le numérique a contribué à de nouvelles normes sociales : l'hyper-réactivité et le sentiment de l'urgence.

L'**hyper-réactivité** correspond alors à un excès de réactivité en réaction à des stimulus extérieurs. Plus de la moitié des mails sont, par exemple, répondus en moins d'une heure et 18% en moins de 5 minutes par les salariés français.

Cette hyper-réactivité est encore plus accrue en fonction du destinataire :

Nécessité d'une réponse rapide en fonction des différents interlocuteurs



Questionnaire salarié

De manière globale, les salariés répondant estiment toujours ou souvent devoir répondre rapidement aux sollicitations des personnes.

Ce constat est, par ailleurs, accru pour les personnes exerçant des fonctions d'encadrement mais également pour le personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH.

Risques liés à l'usage du numérique

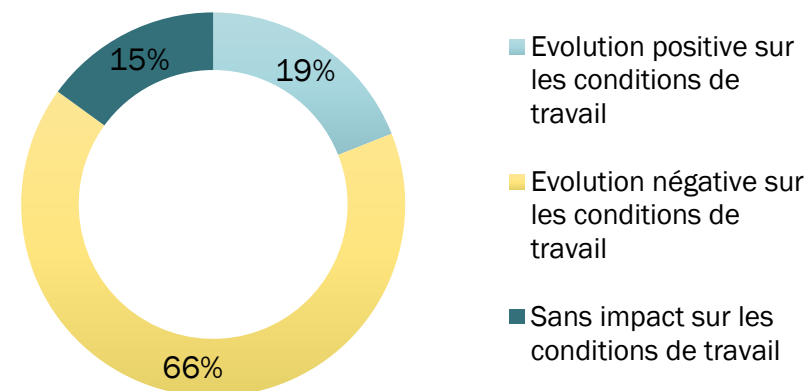
Surcharge mentale et hyper-réactivité

Les inégalités en termes de technologies de l'information et de la communication se sont progressivement modifiées. A l'essor de cette technologie, les personnes qui n'y avaient pas accès pouvaient être qualifiées de « pauvres des télécommunications », aujourd'hui les nouveaux « pauvres des télécommunications » sont ceux qui vivent dans le flux continu de sollicitations et qui sont contraints à une réponse immédiate. Les nouveaux « riches des télécommunications » sont alors ceux qui ont la possibilité de créer une distance vis-à-vis de ces sollicitations.

Pour autant, ce ne sont pas les TIC qui ont créé cette inégalité, celle-ci est le produit des rapports sociaux préexistants.

Pour **87%** des salariés répondant, la nécessité de répondre rapidement aux sollicitations a augmenté. De plus, pour **66%** des salariés cela a un impact négatif sur leurs conditions de travail.

Impact des réponses rapides aux sollicitations sur les conditions de travail

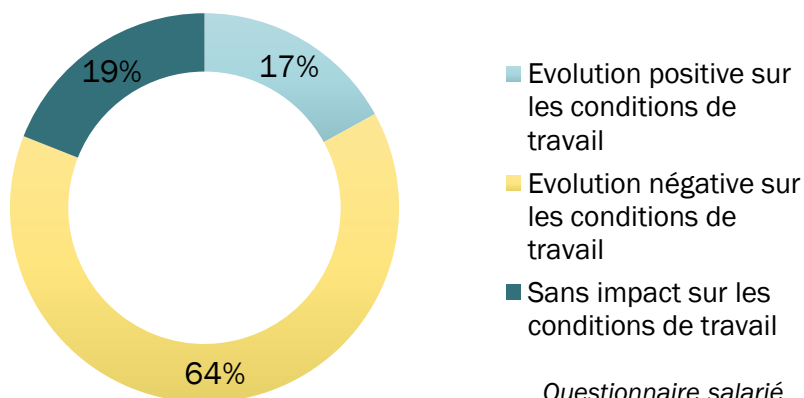


Questionnaire salarié

Risques liés à l'usage du numérique

Surcharge mentale et sur-sollicitation

Impact de la nécessité de disponibilité permanente sur les conditions de travail



Questionnaire salarié

80% des salariés répondant pensent que la **nécessité d'être disponible** de manière permanente a **augmenté**.

64% des salariés répondant pensent également que la nécessité d'être disponible de manière permanente a un **impact négatif** sur leurs conditions de travail.

Cette disponibilité peut être source de sollicitations multiples, d'interruptions et de discontinuités dans les missions effectuées. **86%** des salariés répondant estiment que leurs tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées. Ce constat est alors accru par rapport aux salariés français. En effet, en 2022, 61% des salariés français estiment devoir abandonner fréquemment une tâche pour une autre non prévue.

En 2023, c'est 70% des salariés français qui s'interrompent dans leur tâche quand une notification survient. Or, ces différentes interruptions ont des répercussions sur la concentration et la qualité de travail. Quinze à vingt minutes sont nécessaires pour reconstituer le contexte cognitif d'une tâche complexe et redevenir pleinement efficace.

Un autre risque est également couplé à cette perte d'efficacité dans le travail : la perte de sens.

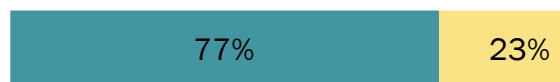
Selon le psychologue Marc-Éric Bobillier Chaumon, pour pallier cela et reprendre le contrôle de son activité et lui donner un sens, les cadres doivent alors réaliser un travail sur le travail ou autrement dit un méta travail.

Risques liés à l'usage du numérique

Surcharge mentale et sur-sollicitation

Les conditions de travail

Je dois faire face à des demandes extérieures qui nécessitent une réponse rapide



Mon travail est très "bousculé"



■ D'accord

■ Pas d'accord

Questionnaire salarié

77% des salariés estiment qu'ils doivent faire face à des demandes extérieures nécessitant une réponse rapide de leur part et 77% déclarent également que leur travail est très « bousculé » par des événements extérieurs.

Pour les personnes exerçant des **fonctions d'encadrement**, ce constat est par ailleurs accru. Elles sont 88% à déclarer que leur travail est « très bousculé » et 84% à estimer devoir faire face à des demandes extérieures nécessitant une réponse rapide.

80% des membres du personnel de vie scolaire estiment également que leur travail est très « bousculé ». Le personnel de gestion administrative financière et RH est, quant à lui, plus impacté par les demandes extérieures nécessitant des réponses rapides. Ils sont, en effet, 85% à estimer faire face à cela.

Risques liés à l'usage du numérique

Retours des entretiens d'approfondissement - Surcharge mentale



Digitalisation des rapports et transformation des pratiques et des attentes

Les outils numériques asynchrones sont utilisés sur des plages horaires très larges. Ainsi, des sollicitations peuvent être reçues le soir ou le week-end. Ces sollicitations peuvent émaner des familles mais également de certains professionnels. La réception de ces sollicitations peut engendrer des injonctions quant à une réponse rapide.

Les notifications d'activité favorisant l'hyperconnexion

Le développement des outils numériques passe également par l'accroissement des applications. Ces applications sont destinées à être installées sur des appareils mobiles (téléphone portable, tablette, etc.). Il est constaté que plusieurs professionnels ont installé ces applications sur un outil personnel. Ces applications concernent en premier lieu des plateformes et des logiciels de communications (Outlook, Ecole Directe, etc.) et disposent d'un système de notifications lorsqu'une activité est constatée sur l'application (exemple: réception d'un nouveau message).

« Je reçois des sollicitations le week-end et le soir des familles mais également par des professionnels qui n'ont pas trop d'horaires. »
(Salarié)

« Le développement des réseaux sociaux et des pratiques qui y sont rattachées (applications, notifications, etc.) se transposent dans la sphère professionnelle. L'hyperconnexion est devenue une norme dans la vie personnelle et professionnelle. »
(Chef d'établissement)

« J'ai installé les applications [professionnelles] sur mon téléphone personnel afin de me tenir informé des messages reçus. Cela peut concerner une activité du lendemain et ainsi j'en prends connaissance le plus tôt possible. » (Salarié)

Risques liés à l'usage du numérique

Retours des entretiens d'approfondissement - Surcharge mentale



Une communication omnicanale favorisant les interruptions

Le développement des outils de communication se couple avec des canaux de communication plus traditionnels (échange physique, appels téléphoniques, etc.). Ainsi, le flux de sollicitations et d'informations se diversifie et s'intensifie.

Les multi-activités et les sur-sollicitations engagent, in fine, l'individu à effectuer un travail sur soi pour construire une continuité malgré la discontinuité des actions. Quand les notifications, interruptions deviennent oppressantes, des besoins de déconnexion peuvent se faire sentir à l'intérieur même de la sphère professionnelle. Certaines personnes peuvent ainsi être amenées à se couper des sollicitations externes, notamment avec l'arrêt des notifications. Néanmoins, en fonction des métiers, de la position hiérarchique, tous n'ont pas cette possibilité.

« Quand on est sur site, il y a beaucoup d'interruptions, de sollicitations qui nous coupent dans notre travail. » (Salarié)

« Je travaille tôt le matin, tard le soir ou durant le week-end car je sais que les sollicitations sont moins nombreuses et je peux me concentrer sur mon travail. Je reste ainsi pleinement disponible durant la journée pour les personnes qui ont besoin de moi. » (Chef d'établissement)

« J'effectue une demi-journée de télétravail par semaine. C'est un temps de travail très précieux car je suis beaucoup moins interrompu dans mon travail. » (Salarié)

Risques liés à l'usage du numérique

Perte d'autonomie

Si les technologies de l'information et de la communication peuvent être synonyme de gain d'autonomie, elles peuvent également être synonyme de la perte de celle-ci. En effet, l'hyper-réactivité et la gestion de l'urgence peuvent finir par borner les missions des salariés. Ainsi, bornée par ces paramètres externes la gestion de leur temps et missions n'est plus réalisée en pleine autonomie.

74% des salariés répondant estiment toujours ou souvent devoir répondre rapidement à des sollicitations, ce qui, au final borne les marges de manœuvre individuelles.

Ces modalités de réponses engendrent, par ailleurs, un fort sentiment de stress pour **46%** des salariés et pour **56%** des personnes exerçant des fonctions d'encadrement.

Avec son enquête de terrain, le psychologue Marc-Éric Bobillier-Chaumon exemplifie cela en démontrant que les cadres sont interrompus et changent de tâches en moyenne toutes les 4 minutes et 30 secondes. Il montre alors que les journées des cadres sont réorganisées dès lors qu'une nouvelle sollicitation apparaît et s'ajoute à la charge de travail existante. Selon lui, les cadres peuvent alors se sentir débordés et avoir le sentiment de ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité. Ils se sentent tributaires des autres travailleurs, en devant répondre continuellement aux sollicitations qui, pour ainsi dire, rythment leurs journées de travail.

Stress : l'état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

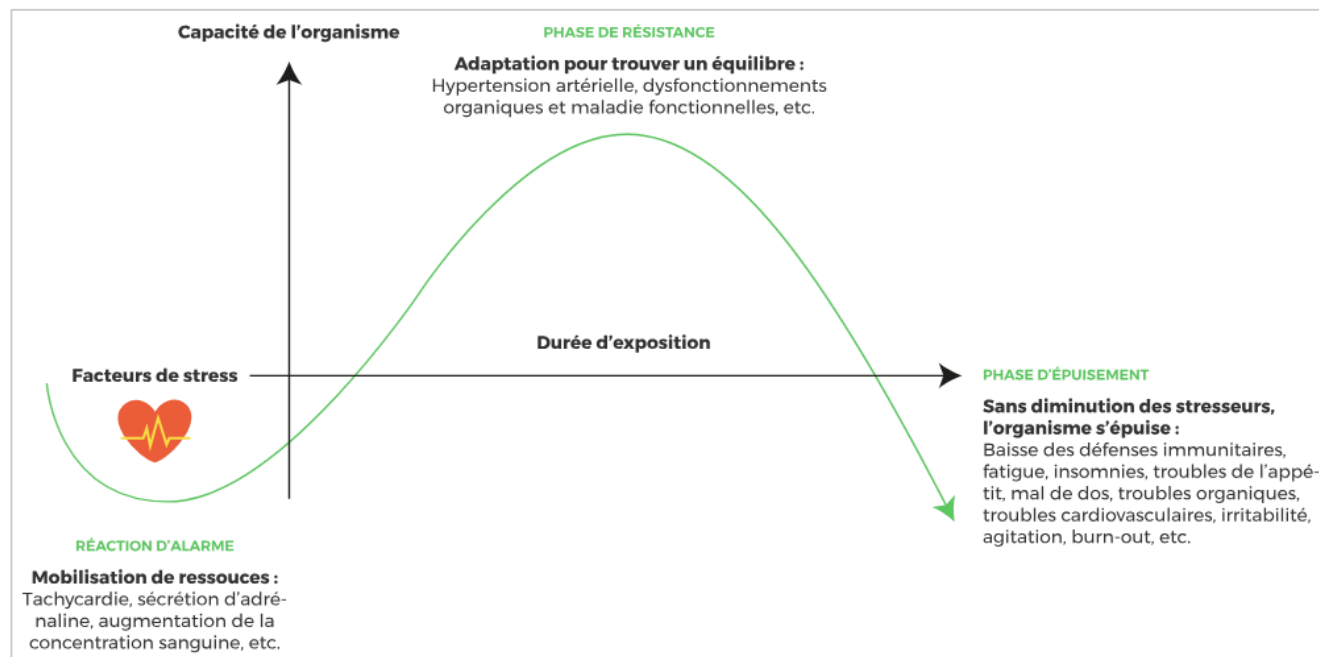
Risques liés à l'usage du numérique

Perte d'autonomie

Si le stress engendré par les exigences de réponse immédiate s'accroît et s'installe dans la durée, cela peut avoir des conséquences négatives sur les individus avec un épuisement et des conséquences pathologiques.

Pour répondre à des situations stressantes un mécanisme physiologique en trois phases se met en place chez les individus :

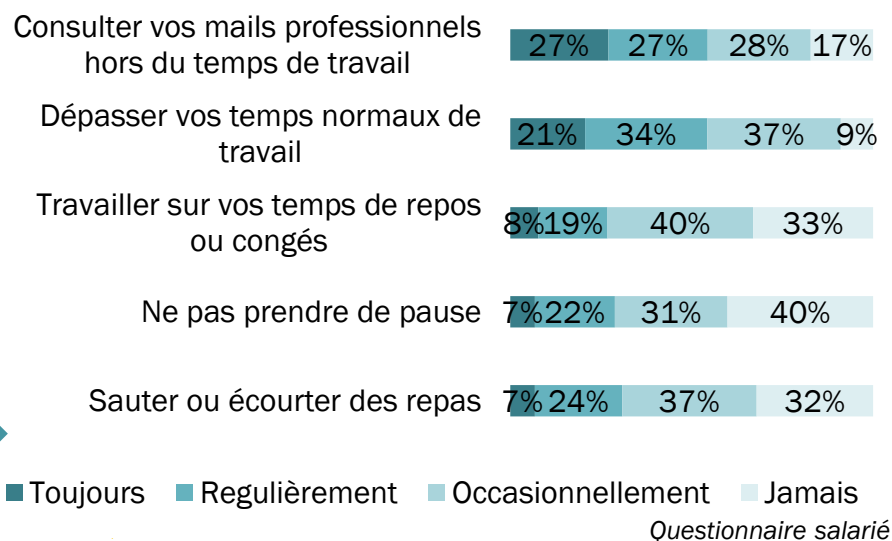
- phase d'alarme : l'organisme se prépare pour répondre à la situation
- phase de résistance : si la situation persiste l'organisme entre en phase de résistance
- phase d'épuisement : si la situation se prolonge ou s'intensifie l'organisme entre en phase d'épuisement, ces capacités sont débordées.



Risques liés à l'usage du numérique

Brouillage vie professionnelle et privée

Répartition des actions menées en raison de la charge de travail



En raison de leur charge de travail, **plus de la moitié des salariés** consultent systématiquement ou régulièrement leurs mails professionnels en dehors de leur temps de travail et dépassent les temps normaux de travail. Pour les personnes exerçant des fonctions d'encadrement ce constat est encore plus accru.

En effet, ce sont **55%** des salariés et **81%** des personnes exerçant des fonctions d'encadrement qui dépassent toujours ou régulièrement leurs temps normaux de travail en raison de leur charge de travail. **54%** des salariés et **72%** des personnes exerçant des fonctions d'encadrement consultent également toujours ou régulièrement leurs mails professionnels hors du temps de travail à cause de leur charge de travail. Cette charge de travail amplifiée par les sur-sollicitations peut, in fine, conduire à un brouillage entre vie professionnelle et vie privée.

Pour l'auteur Sue Campbell Clark, il existe trois types de frontières pour maintenir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle : la frontière spatiale, la frontière temporelle et la frontière psychologique. Or, avec les TIC ces frontières deviennent de plus en plus perméables.

Risques liés à l'usage du numérique

Brouillage vie professionnelle et privée

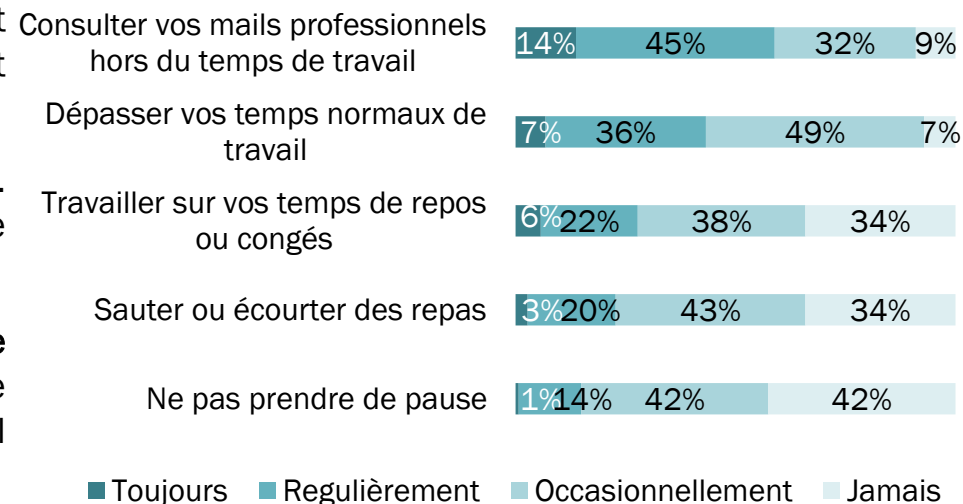
29% des salariés répondant travaillent régulièrement le week-end. Ce constat corrobore avec celui effectué au niveau national. En effet, au niveau national, ce sont 30% des personnes en CDI qui sont amenés à travailler le dimanche. Or, cet usage est possible grâce à la numérisation. Il est, en effet, possible de réaliser ses tâches en tout lieu et tout instant. Le numérique tend alors à brouiller les espaces privés et professionnels.

De plus, tous les salariés ne peuvent pas articuler ces deux sphères de la même façon. Selon le métier, la position hiérarchique, l'autonomie dans le travail, les usages entre la vie professionnelle et privée ne vont pas être les mêmes.

Les chefs d'établissement, quant à eux, sous-estiment les impacts de la charge de travail sur le comportement des salariés. En effet, 15% estiment que les salariés ne prennent pas de pause toujours ou régulièrement en raison de la charge de travail (contre 29% pour les salariés).

Ils ont, en revanche, plus conscience que les salariés consultent toujours ou régulièrement leurs mails ou outils numériques en dehors des horaires de travail à cause de la charge de travail. En effet, 59% des chefs d'établissement font ce constat.

Répartition des actions menées en raison de la charge de travail

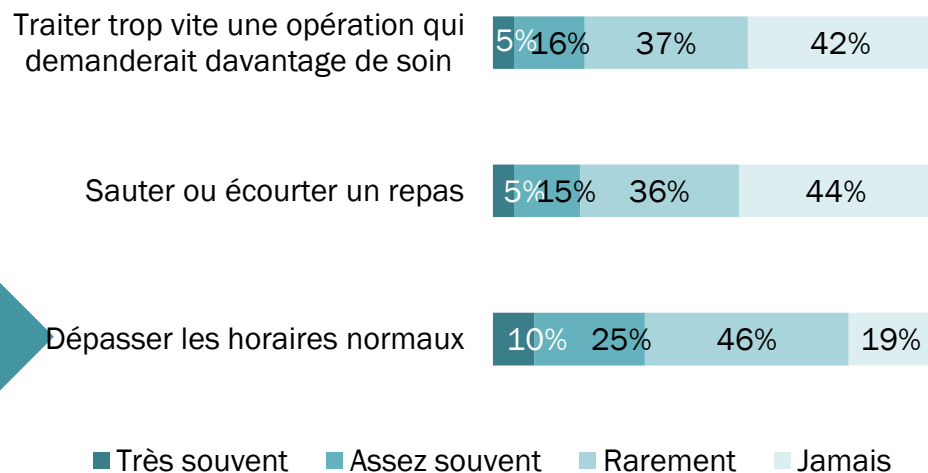


Questionnaire chef d'établissement

Risques liés à l'usage du numérique

Brouillage vie professionnelle et privée

Répartition des actions menées en raison de la charge de travail



Rapport Evrest 2023

Les salariés répondant semblent plus impacter par la charge de travail et les actions menées en fonction de celle-ci que les salariés au niveau national. En effet, 35% des salariés français dépassent très souvent ou assez souvent leurs horaires normaux de travail en raison de la charge de travail contre 55% pour les salariés répondant.

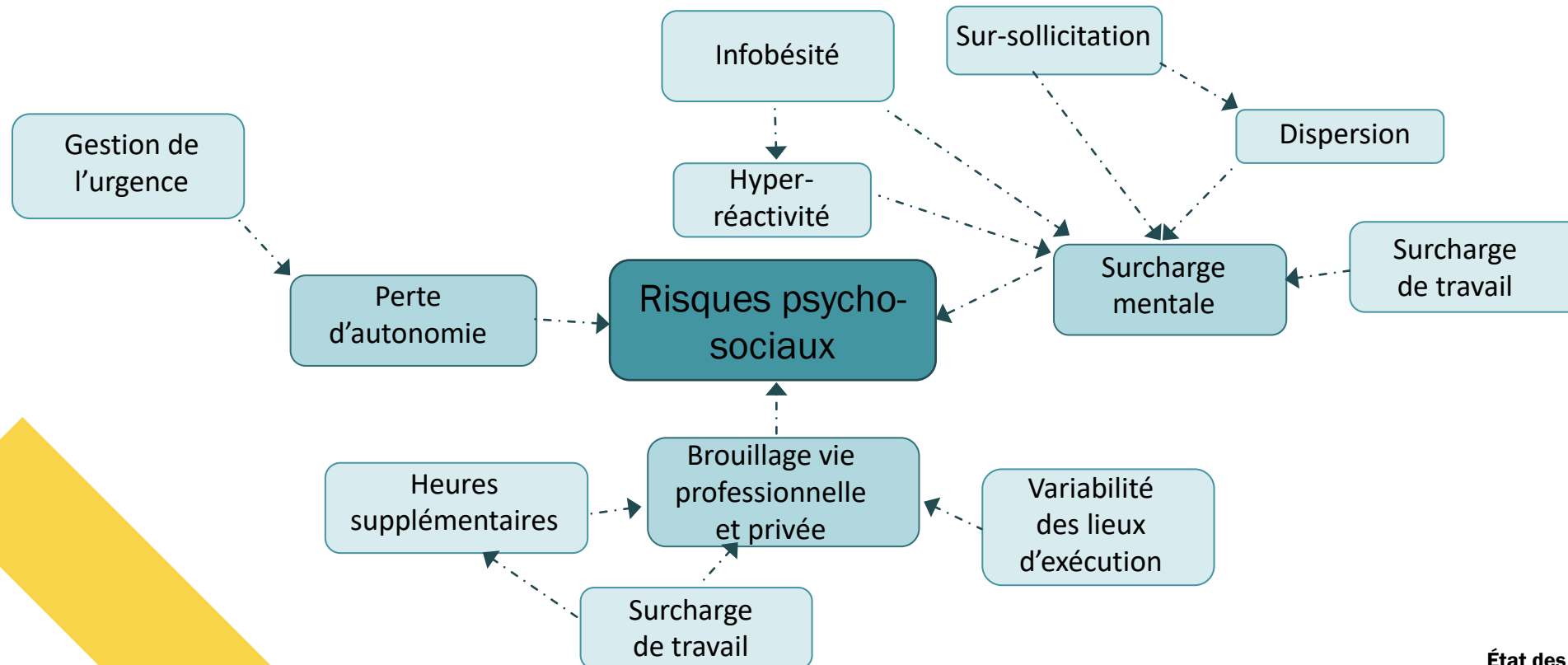
De même, les salariés français sont 20% à sauter ou écourter très souvent ou assez souvent un repas en raison de la charge de travail contre 31% pour les salariés répondant.

Risques liés à l'usage du numérique

Éléments à retenir

L'usage du numérique apporte des éléments positifs aux conditions de travail des personnes (autonomie, sentiment de satisfaction, sentiment de reconnaissance, ...), néanmoins il peut également amplifier l'apparition de risques psycho-sociaux.

Diverses causes peuvent favoriser l'apparition de ces risques. Celles-ci peuvent, en outre, s'influencer conjointement :



Risques liés à l'usage du numérique

Principaux risques liés à l'usage du numérique

Surcharge mentale

Infobésité

Dispersion

Surcharge de travail

Sur-sollicitations

Hyper-réactivité

87%

des salariés répondant estiment que la **nécessité d'être disponible de manière permanente a augmenté**. Sur l'ensemble de la branche, 66% des salariés pensent que cela a un **effet négatif sur leurs conditions de travail**.

Perte d'autonomie

Gestion de l'urgence

Hyper-réactivité

74%

des salariés répondant estiment devoir toujours ou souvent **répondre rapidement à des sollicitations**, ce qui au final **borne les marges de manœuvre individuelles**.

Isolement et brouillage entre vie privée-personnelle

Surcharge de travail

Variabilité lieux d'exécution

54%

des salariés répondant estiment consulter systématiquement ou régulièrement leurs mails professionnels en dehors de leur temps de travail et **55 % des salariés répondant estiment dépasser toujours ou régulièrement les temps normaux de travail en raison de leur charge de travail**.



Télétravail



Télétravail

Définition

Le **télétravail** se définit comme le fait d'effectuer hors des locaux de l'employeur des tâches qui auraient pu être accomplies sur le poste de travail habituel. Pour cela, le télétravailleur a recours à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le télétravail est à distinguer du travail à domicile, du travail en déplacement et du dépassement d'horaires de travail. Pour exercer son activité en télétravail, le salarié est, en effet, soumis aux clauses présentes dans son contrat de travail.

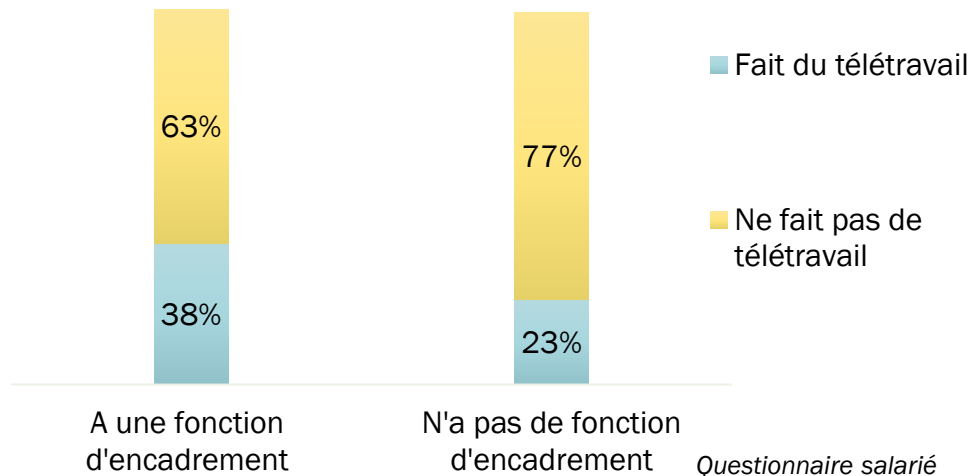
Télétravail

Typologie des télétravailleurs

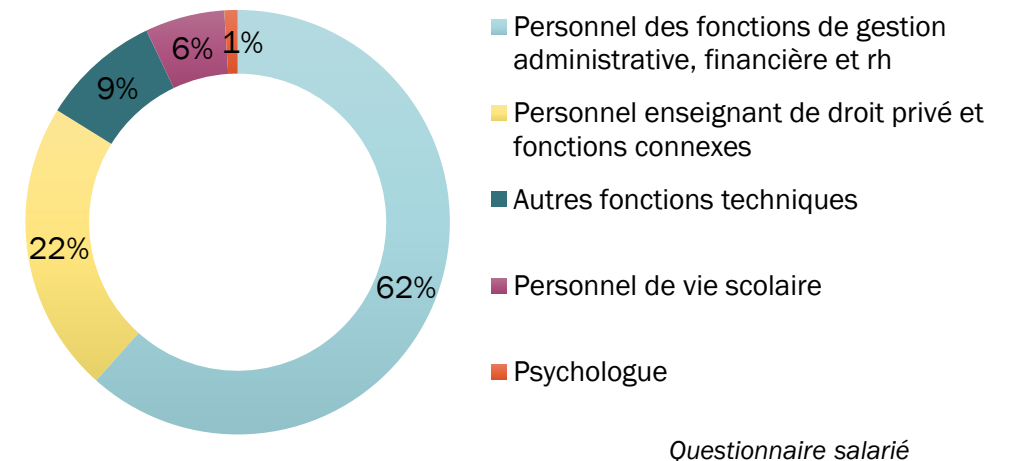
28% des salariés répondant exercent une partie de leur activité professionnelle en télétravail.

Cette part varie cependant en fonction des postes occupés et/ou de la position d'encadrement.

Pratique du télétravail pour les différentes fonctions



Répartition des métiers réalisant du télétravail



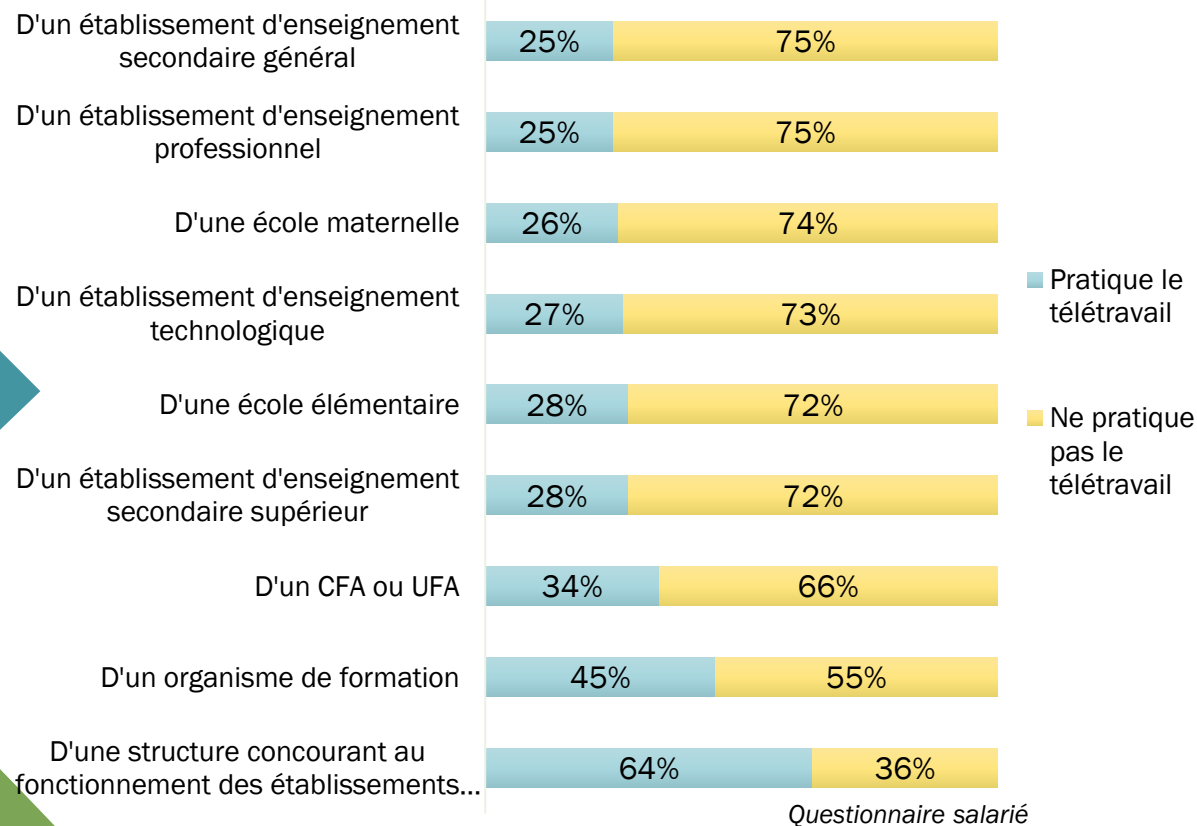
Les personnes avec des fonctions d'encadrement sont plus nombreuses à faire du télétravail (38% contre 23% pour les personnes qui n'ont pas de fonctions d'encadrement).

Le personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH est celui qui réalise le plus de télétravail. Parmi l'ensemble des personnes télétravaillant, il représente 62% des personnes.

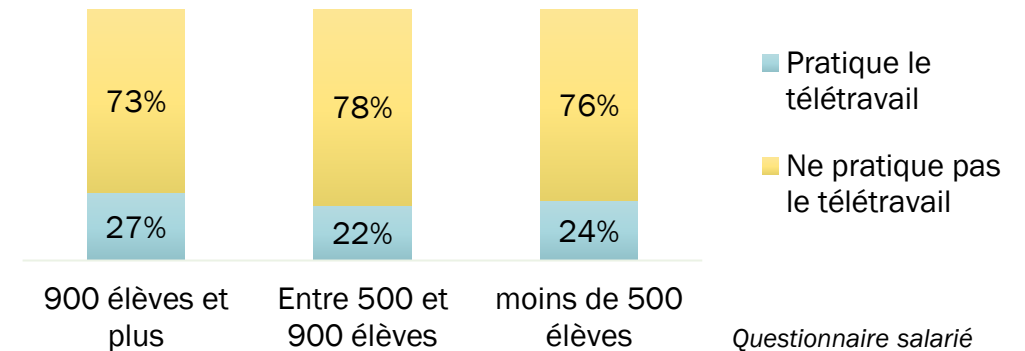
Télétravail

Typologie des télétravailleurs en fonction des établissements

Pratique du télétravail en fonction des établissements



Pratique du télétravail en fonction des établissements

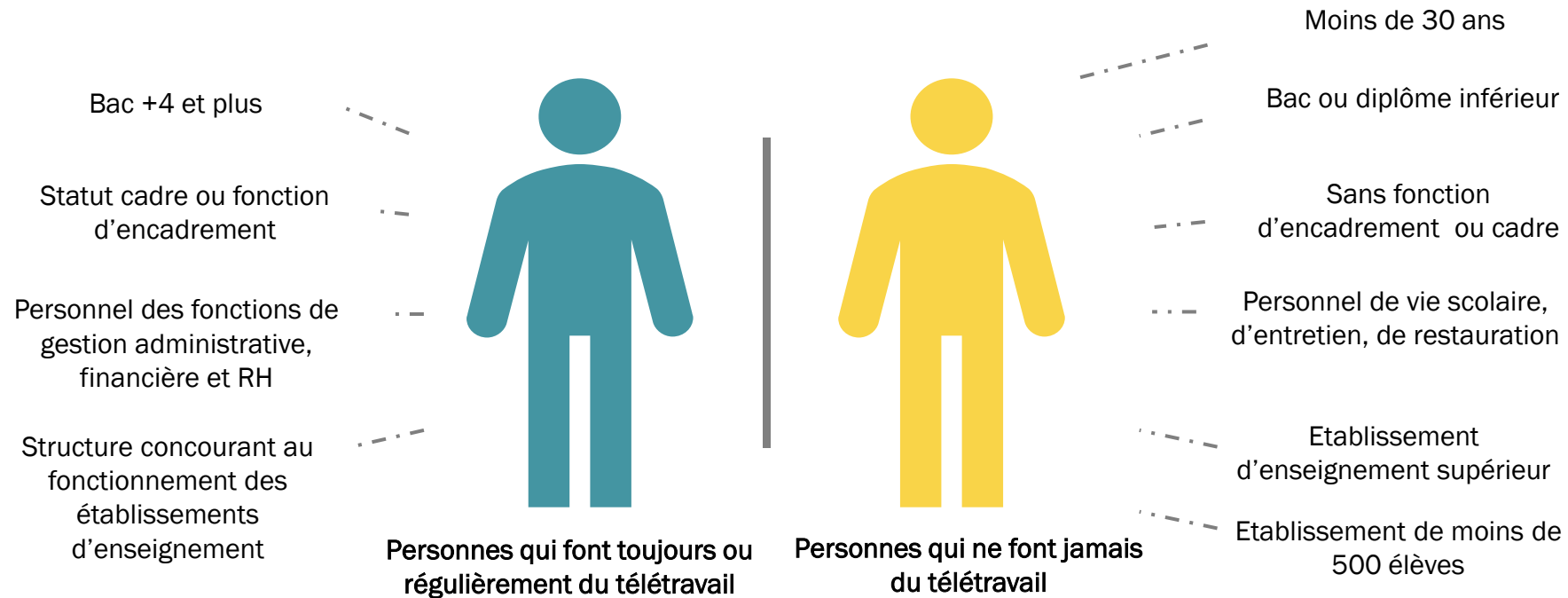


Les salariés des établissements comptant le plus d'élèves semblent pratiquer davantage le télétravail. Ils sont ainsi 27% à faire du télétravail dans les établissements de 900 élèves et plus contre 24% dans les établissements de moins de 500 élèves.

Les salariés de centre de formation d'apprentis, d'organismes de formation, de structure concourant au fonctionnement des établissements d'enseignement sont également plus nombreux à faire du télétravail. Ils sont respectivement 34%, 45% et 64% contre 28% pour l'ensemble des salariés.

Télétravail

Typologie des télétravailleurs réguliers et des personnes qui ne télétravaillent pas



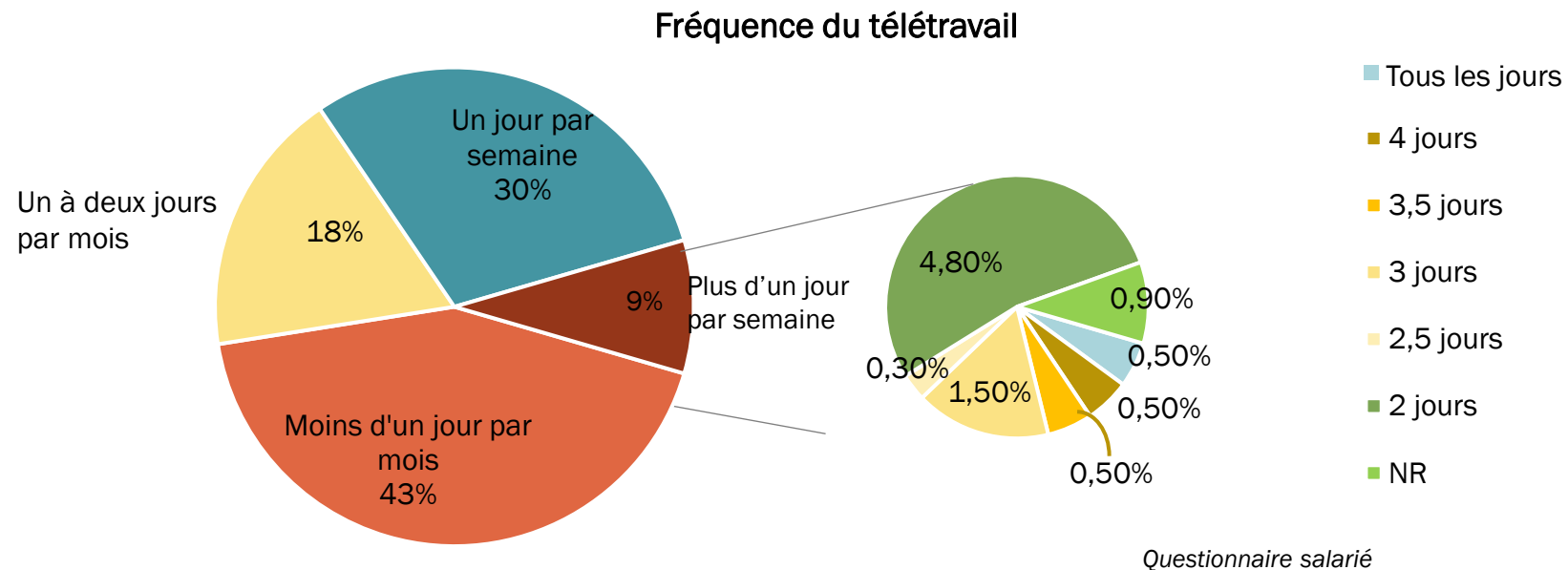
9% des salariés exercent toujours ou régulièrement leur activité en télétravail alors que **71%** des salariés ne télétravaillent jamais.

Ces deux catégories de salariés ont des profils différents : les télétravailleurs réguliers sont davantage des personnes avec un haut niveau de qualification, ayant un statut d'encadrement et ayant des fonctions de gestion administrative, financière et RH. Les personnes qui ne télétravaillent pas sont quant à elles davantage, des personnes qui ont un niveau baccalauréat ou inférieur, qui n'ont pas de fonction d'encadrement. Ces personnes ont principalement des fonctions de vie scolaire, d'entretien ou de restauration.

Télétravail

Fréquence

Le télétravail est mobilisé ponctuellement par les salariés des établissements. 43% des personnes travaillant en télétravail le font moins d'une fois par mois.

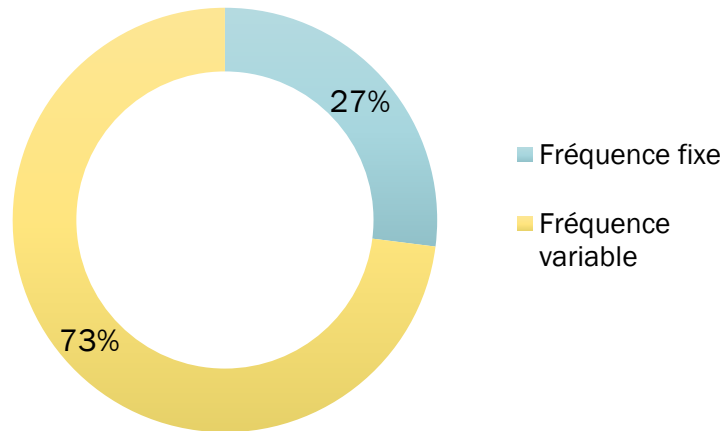


Les personnes qui n'ont pas recours au télétravail aimeraient que celui-ci soit rendu possible par leur organisation à raison de quelques jours par semaine : « *L'établissement propose très peu de télétravail, c'est difficile à faire accepter, la direction met des freins* »

Télétravail

Fréquence

Les modalités de fréquence du télétravail



Questionnaire salarié

Le recours au télétravail est variable pour la majorité des personnes. En effet, 73% des personnes ont recours au télétravail de manière variable. Pour les personnes exerçant des fonctions d'encadrements, ce recours est d'autant plus variable (80% des encadrants effectuent du télétravail selon cette modalité).

Seul, le personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH a plus recours à du télétravail de manière fixe. Ils sont, en effet, 34% à avoir une fréquence fixe de télétravail.

Télétravail

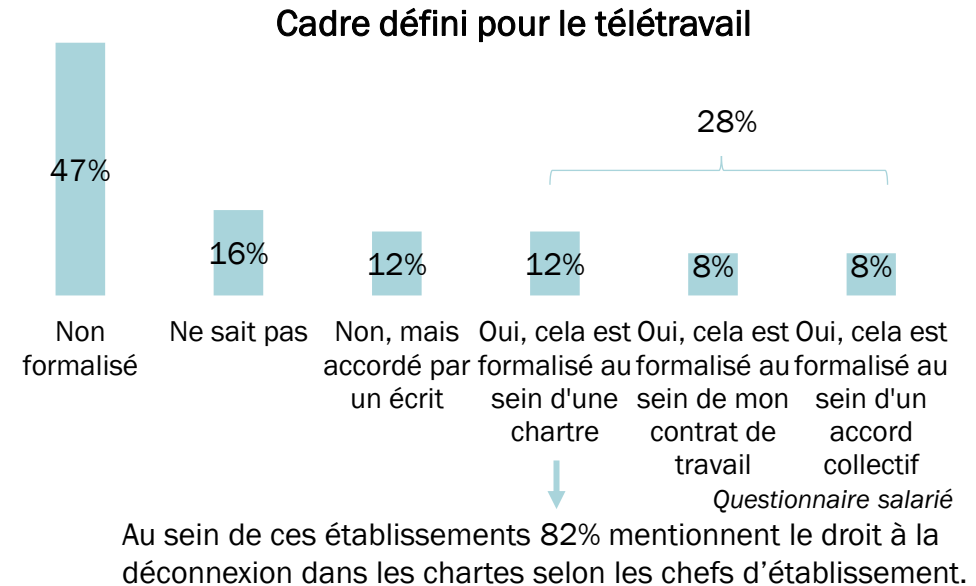
Formalisation

Le recours au télétravail est non formalisé pour la majorité des personnes. En effet, **47%** des personnes ont recours au télétravail de manière non formalisé. Ce constat est corroboré par les chefs d'établissement puisque 58% d'entre eux estiment que le recours au télétravail est non formalisé.

Pour les personnes exerçant des fonctions d'encadrements, ce recours est d'autant plus peu formalisé : 54% des personnes en ont un non formalisé.

Pour autant, la formalisation du télétravail tend à être plus présente dans les grands établissements. En effet, parmi les établissements accueillant 900 élèves ou plus, seul 44% n'ont pas de cadre défini pour le télétravail contre 55% pour les établissements de moins de 500 élèves.

Les structures concourant au fonctionnement des établissements d'enseignement sont également moins nombreuses à ne pas avoir de cadre défini. Elles sont 35% à ne pas avoir de cadre formalisé.

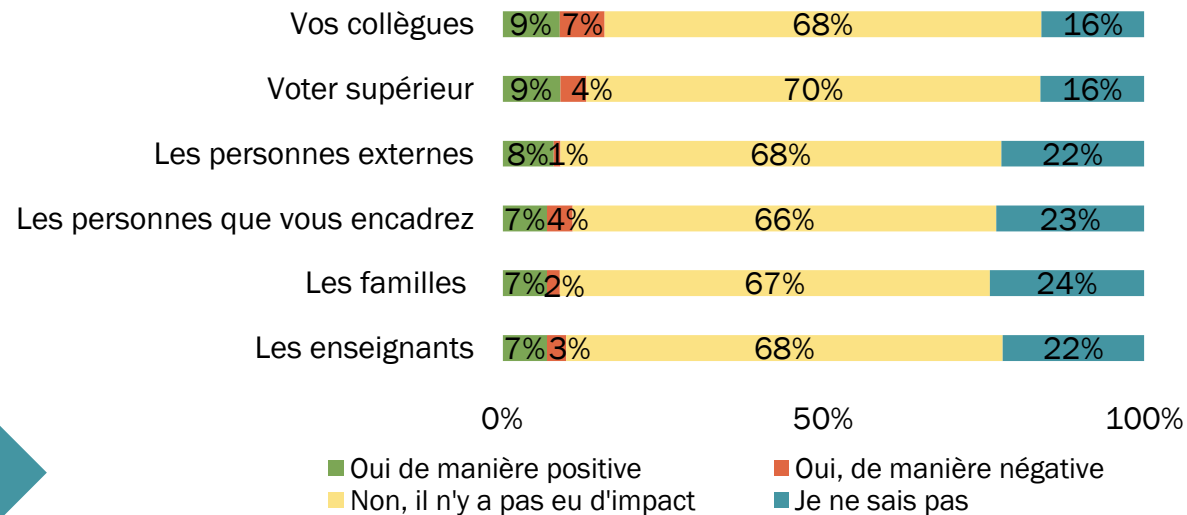


La non-formalisation du télétravail dans les établissements peut entraîner des effets négatifs sur les conditions de travail des salariés. En effet, les effets du télétravail dépendent de la qualité du cadre organisationnel mis en place. C'est lorsque la politique de télétravail n'est pas définie et que celui-ci n'est pas ouvert à tous que l'on peut retrouver des situations de stress professionnel, des expositions aux risques psycho-sociaux accrues, des situations de débordement et de surtravail.

Télétravail

Impacts

Impact du télétravail sur les relations de travail



Questionnaire salarié

Pour la majorité des salariés, le télétravail n'a pas eu d'impact sur les relations de travail.

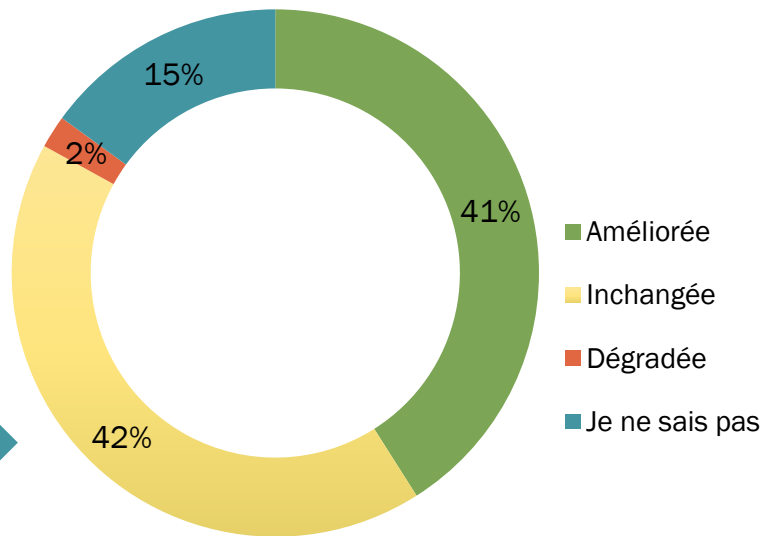
Les chefs d'établissement pensent quant à eux le contraire, ils sont **40%** à penser que le télétravail a un impact négatif sur les relations de travail et la cohésion d'équipe.

Les équipes de salariés qui ont l'habitude de travailler ensemble semblent moins soumises aux impacts négatifs du distanciel que l'on pourrait présumer. En effet, une « distance transactionnelle » se met en place et permet un sentiment de proximité entre des personnes qui ne se voient pas régulièrement.

Télétravail

Impacts

Impact du télétravail sur la qualité de travail



Questionnaire salarié

La qualité de travail est, quant à elle, peu impactée par le télétravail. 42% des salariés estiment que leur qualité de travail est inchangée depuis qu'ils effectuent du télétravail. Néanmoins, 41% d'entre eux pensent, tout de même, qu'elle est améliorée.

Lors des périodes en télétravail, les personnes sont moins interrompues :

« Quand je suis en télétravail, j'arrive mieux à déconnecter à la fin de la journée car je suis satisfaite de ma journée et de mon efficacité. N'ayant pas d'interruptions, j'arrive à mener l'ensemble des tâches que je me fixe car je suis moins interrompue par des sollicitations externes. » (Salarié)

Les personnes sont alors plus efficaces dans leur tâche et gagnent en qualité de travail.

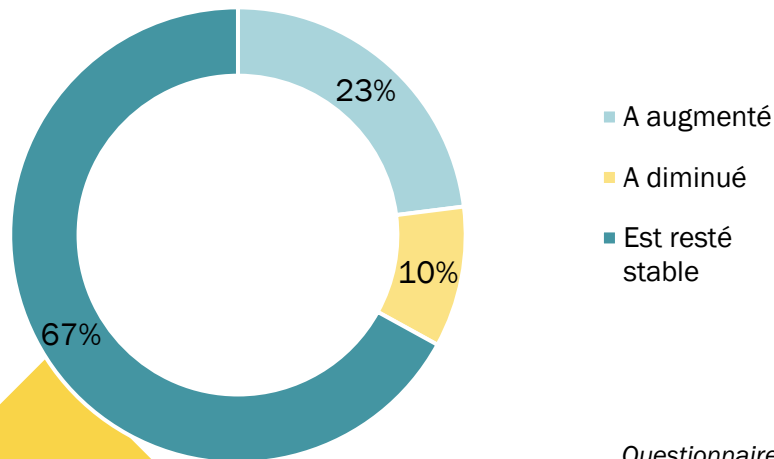
Les chefs d'établissement constatent également que le télétravail a une influence positive sur la qualité de travail. En effet, 55% d'entre eux estiment que le télétravail influence de manière positive l'efficacité des salariés. 51% estiment également que cela a un impact positif sur l'avancée des projets et 51% estiment que cela influence de manière positive la qualité de vie au travail.

Télétravail

Impacts

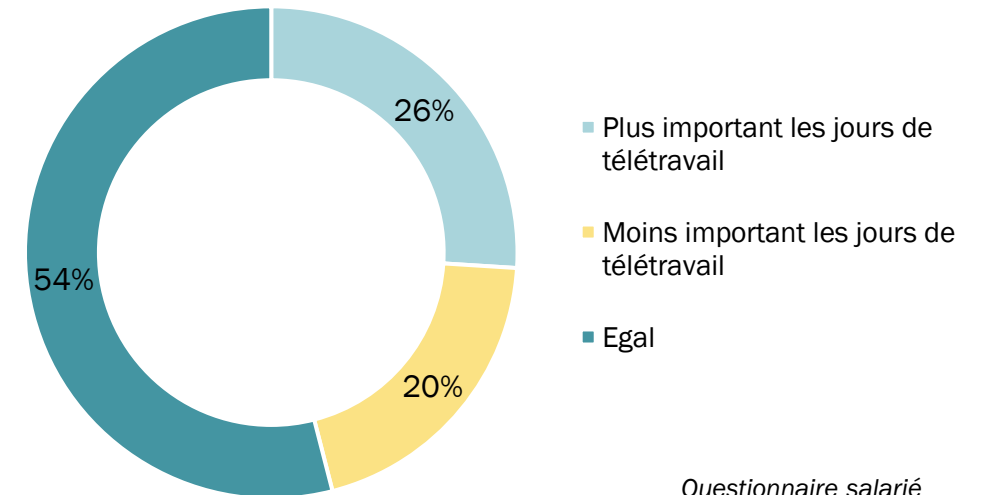
Pour les salariés, la qualité de travail demeure la même voire augmente en télétravail. Pour autant, pour la majorité des salariés, le temps de travail reste le même qu'il soit en télétravail ou non. En effet, 67% des salariés répondant déclarent que leur temps de travail en dehors des horaires est resté le même depuis qu'ils font du télétravail et 54 % des salariés répondant déclarent que leur temps de travail est égal qu'ils soient en télétravail ou non.

Impact du télétravail sur le temps de travail en dehors des horaires



Questionnaire salarié

Répartition du temps de travail selon les situations

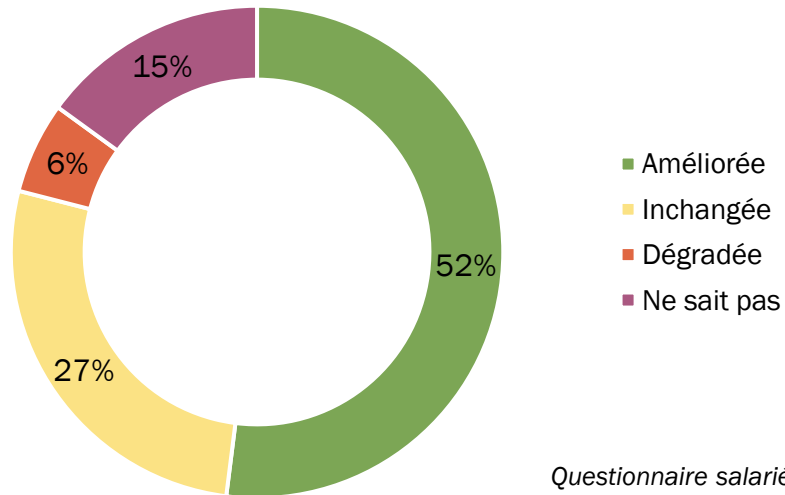


Questionnaire salarié

Télétravail

Impacts

Impact du télétravail sur la qualité de vie



Les salariés et les chefs d'établissement s'accordent sur le fait que le télétravail a un impact positif sur la qualité de vie. **52%** des salariés estiment avoir une qualité de vie améliorée depuis qu'ils font du télétravail. **51%** des chefs d'établissement estiment quant à eux que le télétravail a un impact positif sur l'équilibre vie professionnelle et privée des salariés.

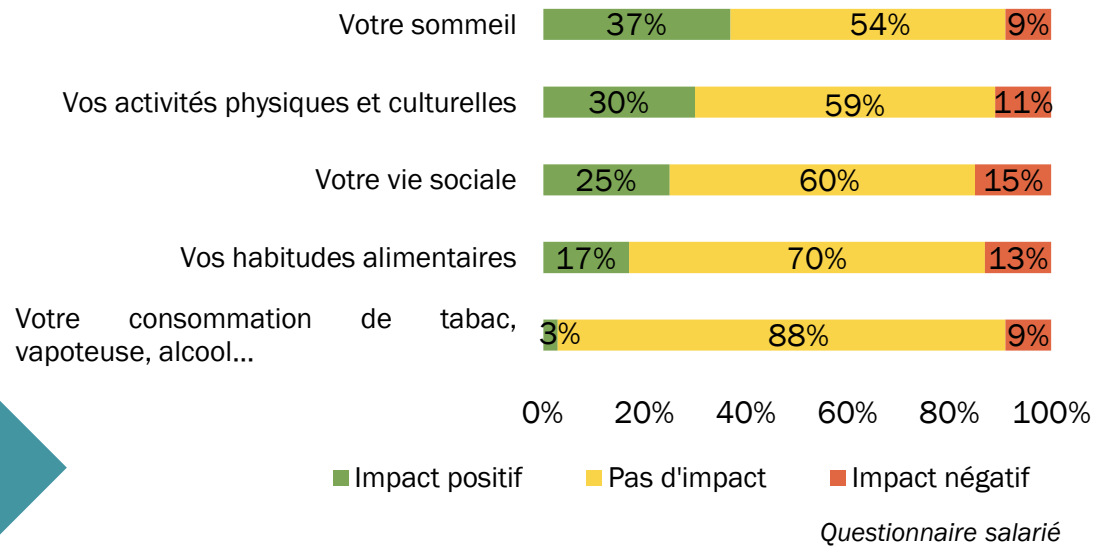
Les études de psychologie du travail corroborent également ce constat : le télétravail permet un gain de temps de trajet ce qui parallèlement contribue à la diminution du stress. Il permet également une meilleure organisation des temps de vie de la sphère professionnelle et privée.

Les 6% des salariés qui estiment que le télétravail entraîne une qualité de vie dégradée sont principalement ceux qui travaillent régulièrement le soir, qui pratiquent régulièrement le télétravail et qui évaluent négativement leurs conditions de travail.

Télétravail

Impacts

Impacts du télétravail



Globalement, les salariés estiment que le télétravail n'a pas d'impact sur leurs activités et/ou habitudes personnelles. Ce sont par exemple 54% des salariés qui estiment que le télétravail n'a pas d'impact sur leur sommeil ou encore 88% qui estiment que le télétravail n'a pas d'impact sur leur consommation de tabac, vapoteuse ou alcool.

Télétravail

Retours des entretiens d'approfondissement

Le télétravail favorise les « zones blanches »

Comme mentionné précédemment, les salariés répondant sont soumis à de multiples interruptions. Le télétravail permet des périodes durant lesquelles les personnes sont moins sollicitées et interrompues par des personnes présentes dans l'établissement.

Le télétravail favorise les périodes de travail en dehors des horaires

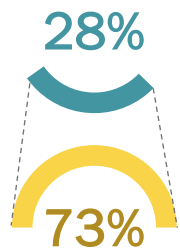
Le télétravail peut néanmoins brouiller les frontières entre les temps personnels et les temps professionnels. La présence des outils de travail au domicile peut engendrer des tentations à terminer une tâche en cours ou à consulter les mails reçus. Cette tentation est d'autant plus marquée si l'espace de télétravail n'est pas dans un lieu dédié (exemple : bureau ou pièce fermée).



*« Le télétravail me permet de disposer de périodes de concentration plus grandes. »
(Salarié)*

« Les jours où je suis en télétravail, je suis plus souvent tenté de travailler le soir, j'ai tous les outils à portée de main. » (Salarié)

Télétravail



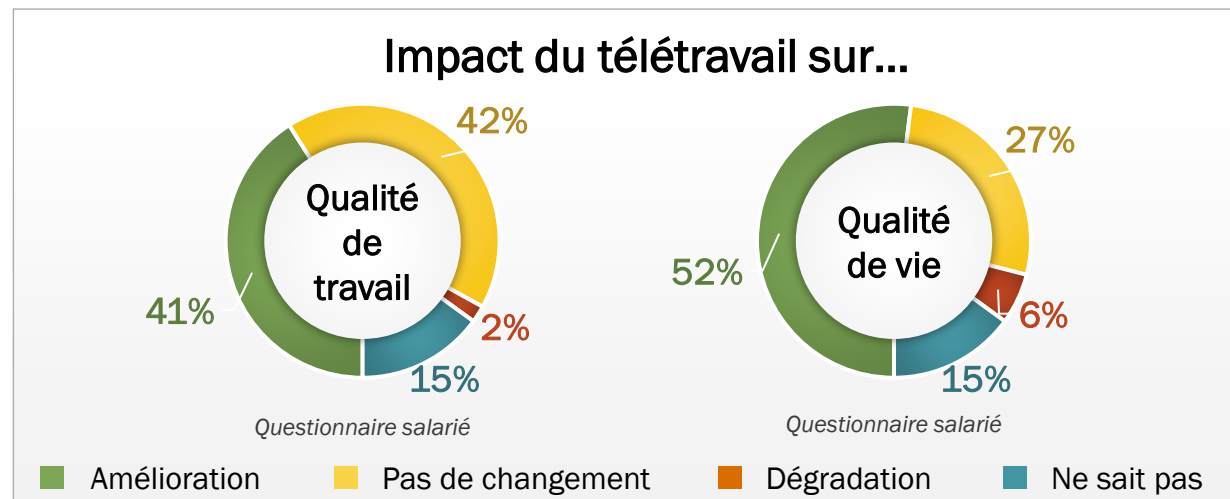
des salariés répondant

exercent une partie de leur activité professionnelle en **télétravail**. Cette part varie en fonction de la **position d'encadrement** (38% personnel encadrant contre 23% personnel non encadrant) et/ou des **postes occupés** (62% des télétravailleurs ont des fonctions de gestion administrative, financière ou RH).

de ces **télétravailleurs**

ont recours à **fréquence variable** et 43% des télétravailleurs le font **moins d'une fois par mois**.

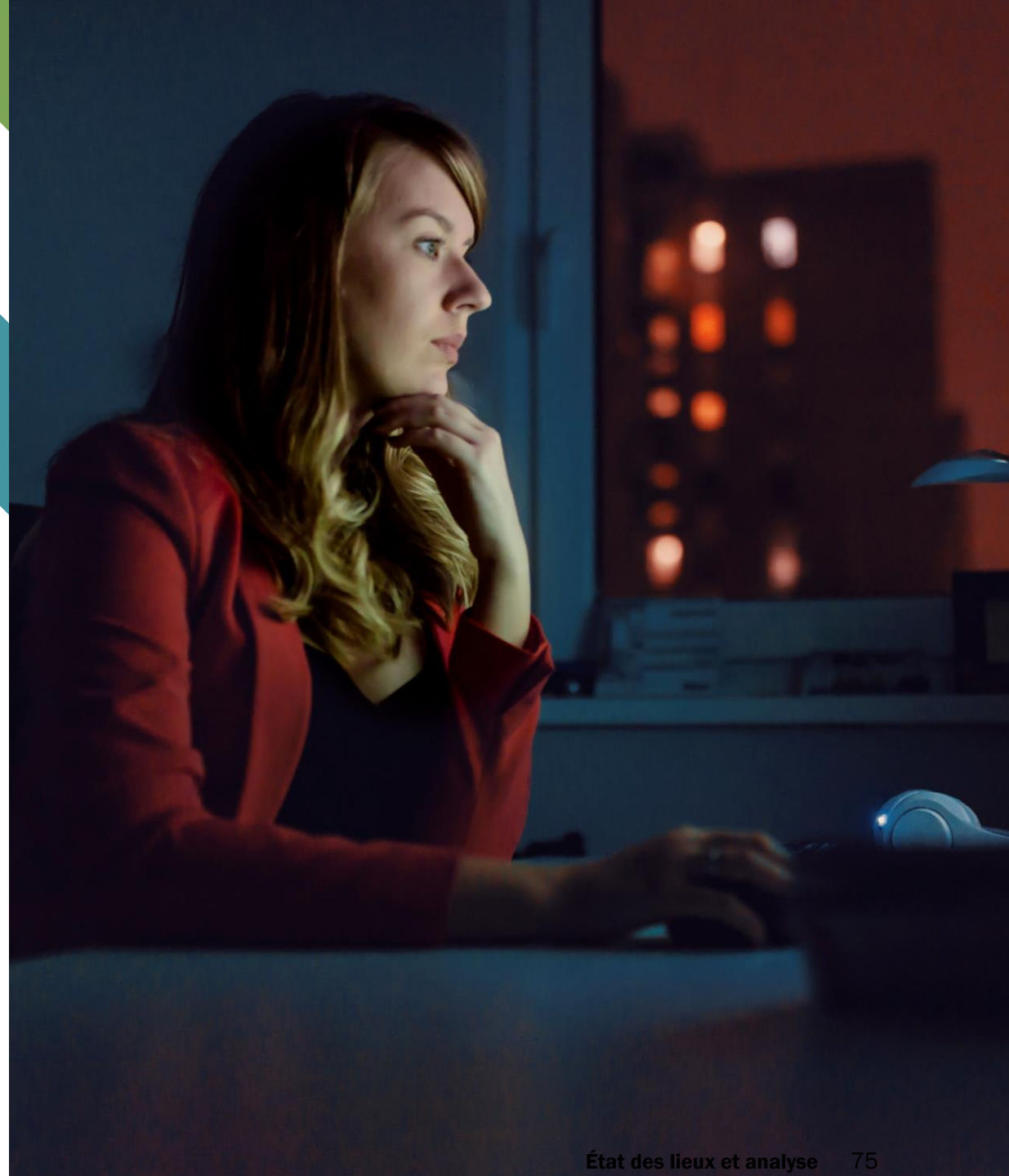
Le télétravail favorise les « zones blanches » pour les salariés qui sont ainsi **moins sollicités et/ou interrompus dans le cadre du travail**. Il est perçu comme ayant généralement un **impact plutôt positif** sur la **qualité de travail** et sur la **qualité de vie**. Le télétravail peut néanmoins **brouiller les frontières entre les temps personnels et les temps professionnels**.



Déconnexion

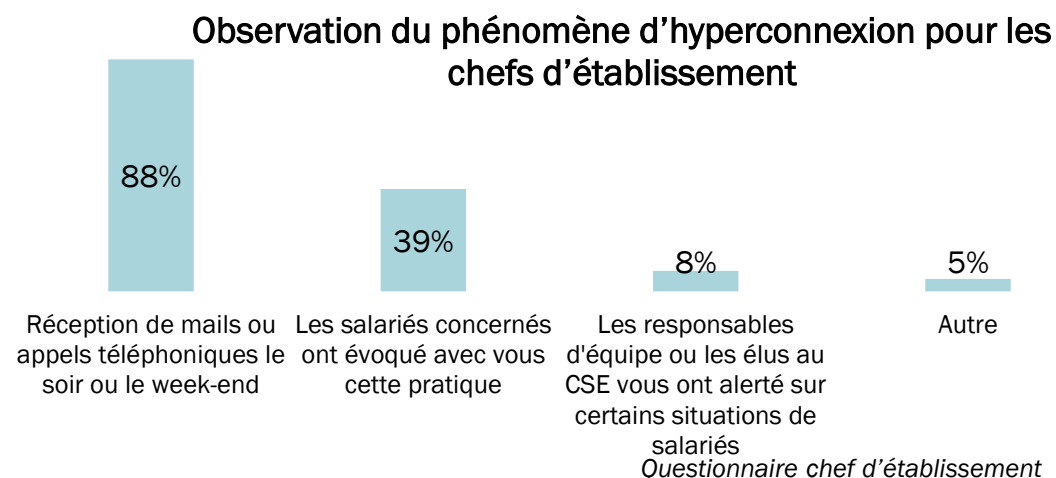
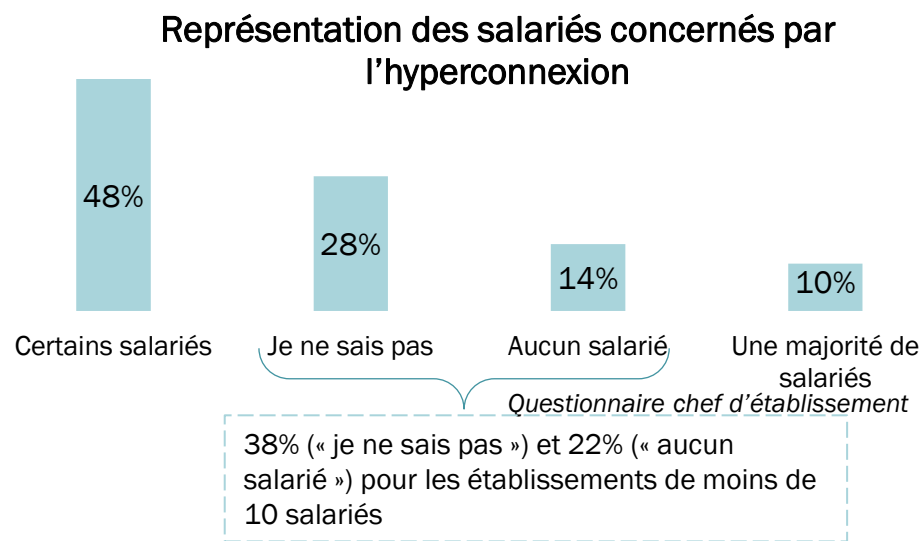


Usage hors du temps de travail



Usage hors du temps de travail

Salariés concernés par l'hyperconnexion



Pour 58% des chefs d'établissement, des salariés sont soumis à l'hyperconnexion. Cette pratique concerne, par ailleurs, qu'une part des salariés selon eux. Ces pratiques sont connues par les chefs d'établissement principalement par le biais de la réception d'appel ou de mails le soir ou le week-end. De plus, selon les chefs d'établissement, ce phénomène s'est accentué au cours des 5 dernières années. En effet, 81% des chefs d'établissement estiment qu'il y a eu une accentuation de ce phénomène.

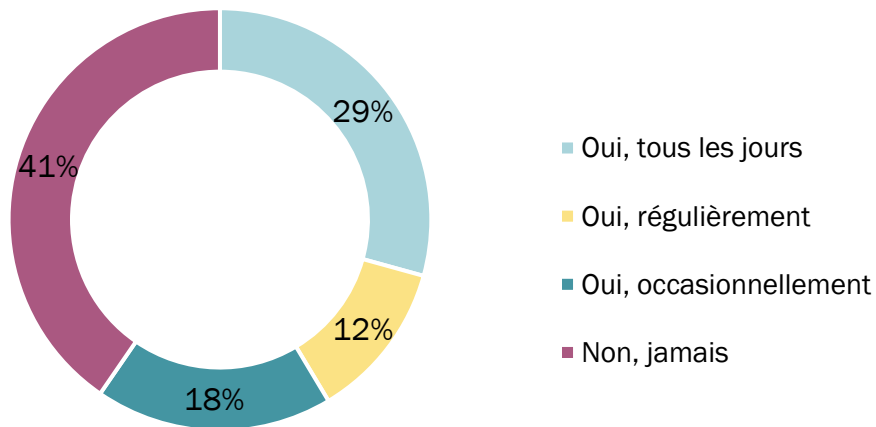
A noter également que près de 3 chefs d'établissement sur 10 n'ont pas de vision sur l'hyperconnexion de leur salarié et que ces chefs d'établissement sont principalement ceux de petites structures.

Pour les établissements qui ont mis en place des actions, la part des salariés soumis à l'hyperconnexion est moins importante. En effet, pour 39% des chefs d'établissement des salariés sont soumis à de l'hyperconnexion dans ces établissements contre 58% pour l'ensemble des établissements. ⁷⁶

Usage hors du temps de travail

Outils numériques

Répartition des temporalités où les salariés ramènent leurs outils numériques professionnels à domicile



Questionnaire salarié

29% des salariés répondant ramènent tous les jours ou régulièrement leurs outils numériques professionnels à leur domicile. Parmi les personnes qui exercent des fonctions d'encadrement ce constat monte à 49%. Les personnes qui ont des fonctions techniques (responsables de service technique, informaticien, ...) et le personnel des fonctions pédagogiques et connexes ramènent également tous les jours ou régulièrement leurs outils numériques professionnels à leur domicile (44% et 64%).

Les chefs d'établissement ont également conscience que des salariés ramènent des outils professionnels à leur domicile. En effet, 9% estiment que tous les salariés ramènent leurs outils professionnels à domicile tous les jours. 47% estiment quant à eux que cela ne concerne que certains salariés.

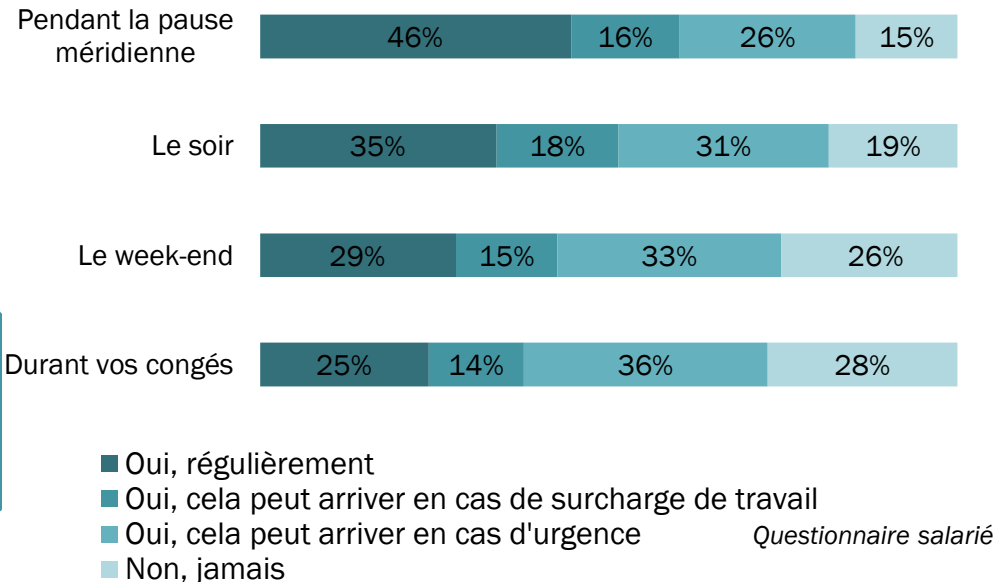
59% des salariés et 69% des personnes exerçant des fonctions d'encadrement utilisent, en outre, leurs appareils personnels régulièrement ou souvent à des fins professionnelles hors de leur temps de travail.

Pour ce faire, ce sont principalement les ordinateurs personnels et téléphones mobiles qui sont utilisés. En effet, 93% des salariés utilisent a minima le téléphone mobile personnel à des fins professionnelles et 47% utilisent a minima leur ordinateur personnel pour ce même usage.

Usage hors du temps de travail

Travail en dehors des horaires

Répartition du travail en dehors des horaires



La majorité des salariés qui travaillent en dehors de leur horaire le font pendant la pause méridienne. En effet, 46% des salariés et 66% des personnes exerçant une fonction d'encadrement travaillent régulièrement pendant cette pause.

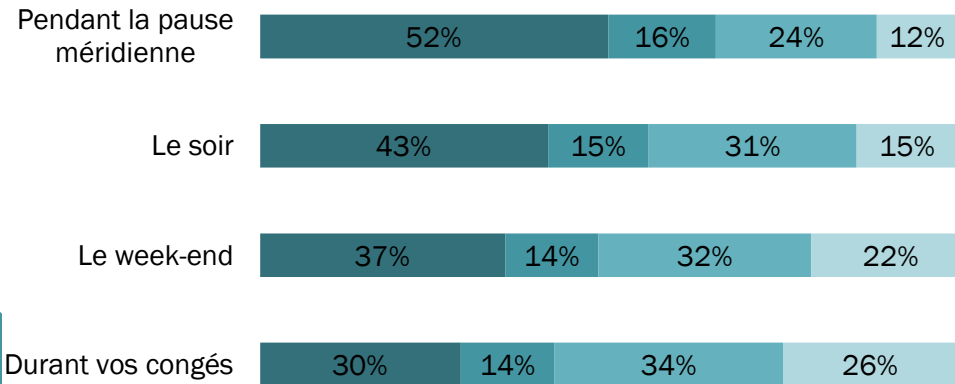
Les personnes qui ont une **fonction d'encadrement** sont également plus nombreuses à travailler régulièrement en dehors de leurs horaires de travail sur les autres créneaux. Ils sont 52% à travailler régulièrement le soir, 42% à travailler régulièrement le week-end et 37% durant leurs congés.

Les **télétravailleurs** réguliers sont, quant à eux, davantage amenés à travailler sur leur pause méridienne que les non-télétravailleurs. En effet, ce sont 51% des télétravailleurs réguliers qui travaillent régulièrement pendant la pause méridienne contre 45% pour les personnes qui ne pratiquent jamais de télétravail.

Usage hors du temps de travail

Travail en dehors des horaires

Répartition du travail en dehors des horaires dans les établissements de 500 à 899 élèves



- Oui, régulièrement
 - Oui, cela peut arriver en cas de surcharge de travail
 - Oui, cela peut arriver en cas d'urgence
 - Non, jamais
- Questionnaire salarié

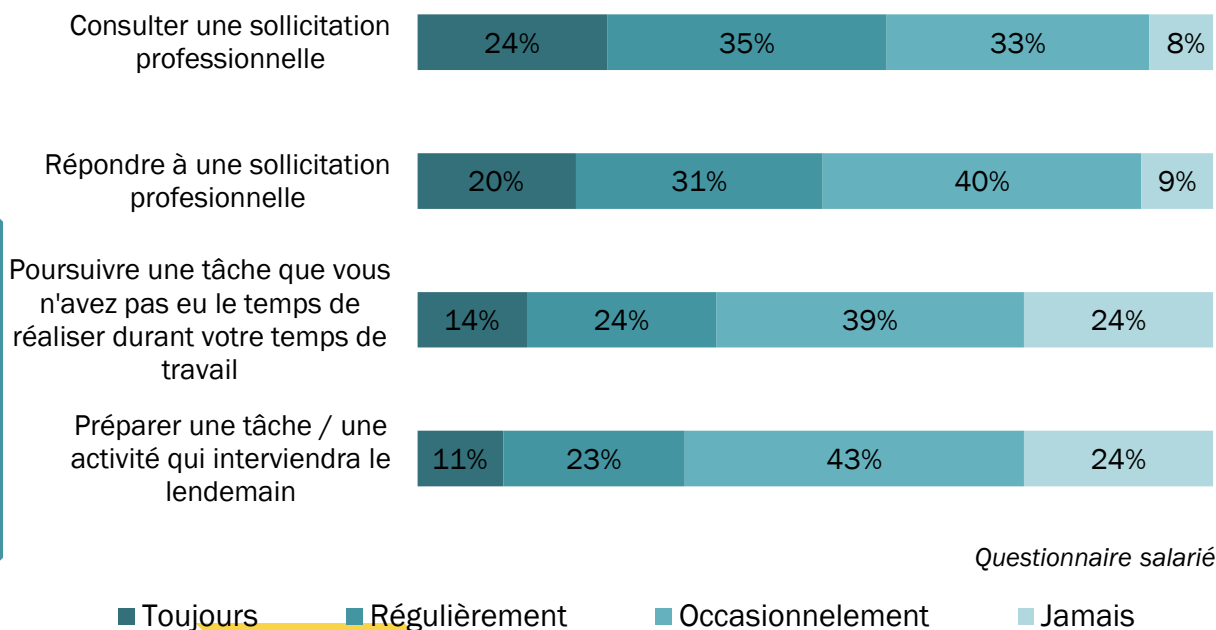
Les salariés travaillant dans les établissements qui comptent entre 500 et 899 élèves sont plus nombreux à travailler régulièrement en dehors des horaires. En effet, ils sont 52% à travailler régulièrement pendant la pause méridienne contre 47% pour l'ensemble des salariés.

Pour autant, le nombre d'heures supplémentaires que ces personnes déclarent restent le même que pour l'ensemble des salariés répondant.

Usage hors du temps de travail

Raisons de ce travail

Motifs du travail en dehors des horaires



Les salariés travaillent en dehors de leurs horaires principalement pour consulter ou répondre à une sollicitation professionnelle. En effet, ce sont 59% et 51% des salariés qui travaillent toujours ou régulièrement en dehors de leurs horaires de travail pour ces deux motifs.

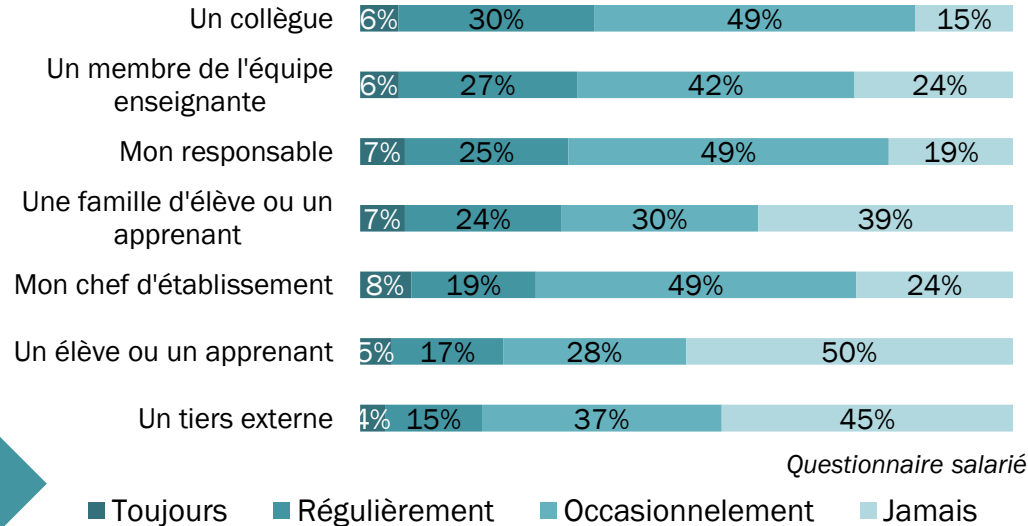
Pour les personnes qui ont une fonction d'encadrement ce constat est accru. Ils sont 75% et 66% à travailler toujours ou régulièrement en dehors de leurs horaires pour ces deux motifs.

D'après une enquête de l'Ifop, les cadres français consultent, leurs outils professionnels pendant les week-ends et congés principalement pour s'assurer qu'il n'y a pas de problème en leur absence, pour éviter d'être débordé à leur retour et pour ne pas manquer d'éventuelles opportunités liées au travail.

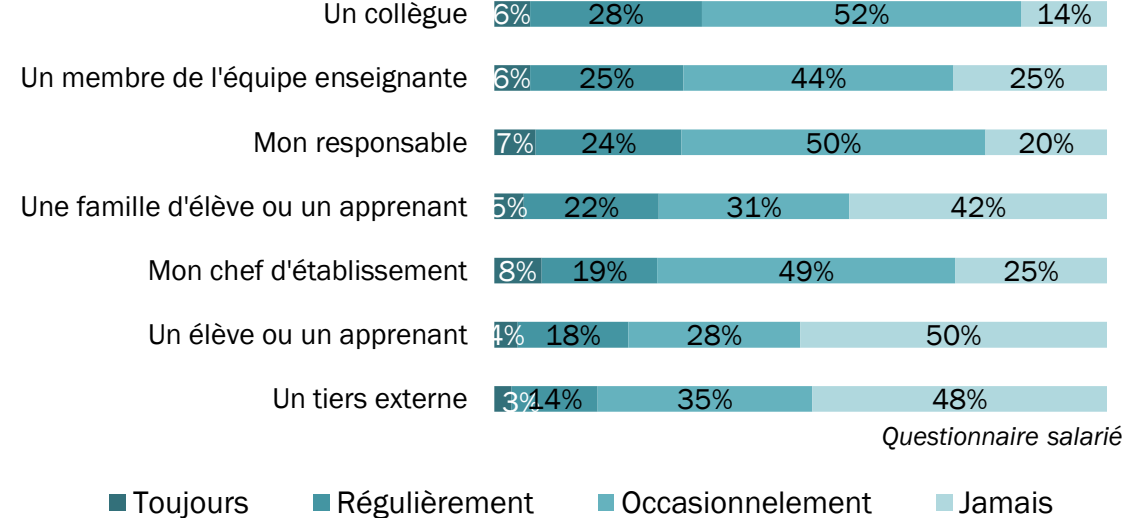
Usage hors du temps de travail

Emetteurs des sollicitations

Consultations des sollicitations en dehors des horaires de travail



Réponses aux sollicitations en dehors des horaires de travail



Les sollicitations consultées ou répondues en dehors des horaires de travail proviennent principalement de personnes internes à l'établissement. Elles sont 36% à provenir toujours ou régulièrement d'un collègue, 33% à provenir d'un membre de l'équipe enseignante et 32% à provenir du responsable hiérarchique.

Les chefs d'établissement corroborent également ce constat en mentionnant les collègues, les membres de l'équipe enseignante, les membres de la direction comme principaux interlocuteurs des salariés en dehors du temps de travail.

Usage hors du temps de travail

Temps effectif

De manière globale, les salariés répondant travaillent **2 heures*** de plus par semaine que ce qu'est initialement prévu dans leur contrat de travail. De plus, ce chiffre a tendance à augmenter avec les fonctions d'encadrement. Ces personnes travaillent, en effet, **4,5 heures*** de plus par semaine.

Le personnel des fonctions pédagogiques et connexes travaille également plus en dehors de ses horaires. Ces personnes travaillent, en effet, **7 heures*** de plus par semaine. Celles-ci sont, par ailleurs principalement en cumul d'emploi entre des fonctions de droit privé et d'enseignement.

Les chefs d'établissement étayent également ce constat en considérant que le personnel des fonctions pédagogiques et connexes sont les professionnels les plus susceptibles de travailler en dehors de leur planning.

En revanche, le forfait de travail n'a lui que peu d'impact sur les heures supplémentaires effectuées. En effet, **2 heures*** sont faites par les personnes au forfait jour et les personnes au forfait heures.

Au niveau national, ce sont 31% des salariés qui sont hyper-connectés en 2023. Autrement dit, ces salariés se reconnectent plus de 50 soirées dans l'année pour des raisons professionnelles.

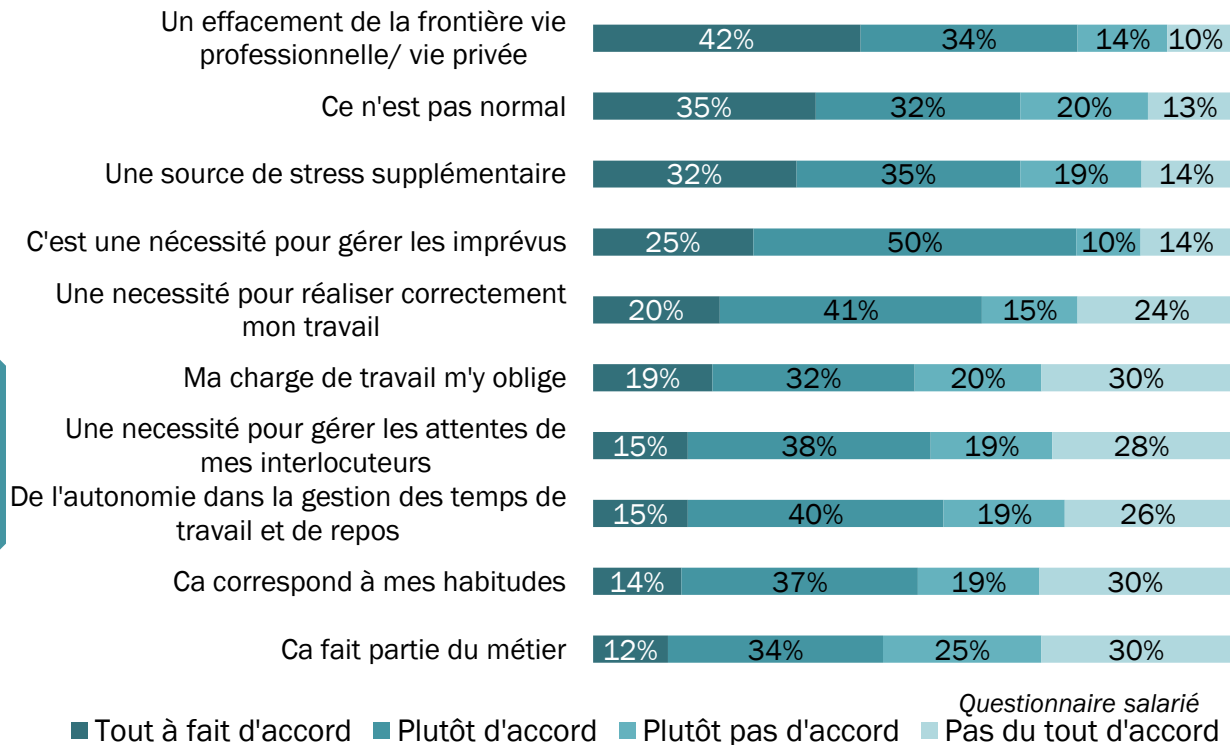
Le travail empiète sur le temps libre de deux manières. D'une part, les personnes effectuent des tâches professionnelles sur leur temps personnel. D'autre part, les préoccupations du travail peuvent inférer sur la vie personnelle avec la charge mentale liée au travail qui est toujours présente. En effet, le travail empiète sur le temps libre car le « cerveau ne s'arrête pas de fonctionner une fois la porte du domicile franchie ». Les temps sociaux s'interpénètrent depuis toujours mais l'utilisation des TIC a probablement renforcé cela.

**Ces données sont les valeurs médianes de la série. Grâce à la médiane le poids des valeurs aberrantes de la série a pu être neutralisé.*

Usage hors du temps de travail

Rapport au travail en dehors des horaires

Considérations sur le travail en dehors des horaires de travail



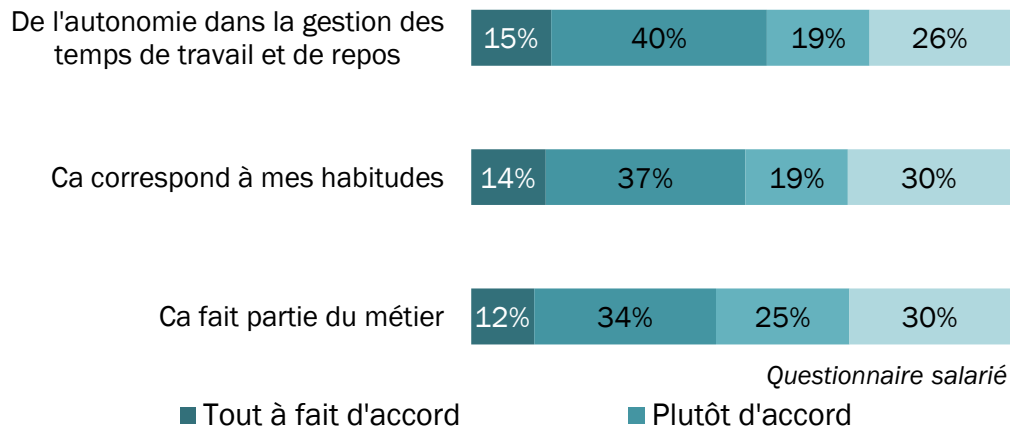
Pour 76% des salariés travailler en dehors des horaires de travail constitue un effacement entre la frontière vie professionnelle et la vie privée. Pour 67% des salariés cela constitue une forme de stress supplémentaire et pour 67% des salariés ceci n'est pas normal.

Ce travail en dehors des horaires correspond, pour les salariés, principalement à une surcharge de travail, à une nécessité pour gérer les imprévus, une nécessité pour réaliser correctement le travail.

Usage hors du temps de travail

Rapport au travail en dehors des horaires

Considérations sur le travail en dehors des horaires de travail



A contrario, pour 55% des salariés répondant travailler en dehors de ses horaires correspond à de l'autonomie dans la gestion des temps de travail et de repos. 51% des salariés répondant trouvent également que ce travail en dehors des horaires correspond à leurs habitudes.

Néanmoins, cette autonomie contribue fortement au surengagement au travail. Avec l'essor des nouvelles formes de management participatif, les modèles hiérarchiques traditionnels sont en déclin. De plus en plus de missions et de responsabilités sont ainsi confiées aux salariés. Les salariés sont alors de plus en plus soumis à de la complexité et du stress dans l'exercice de leurs fonctions.

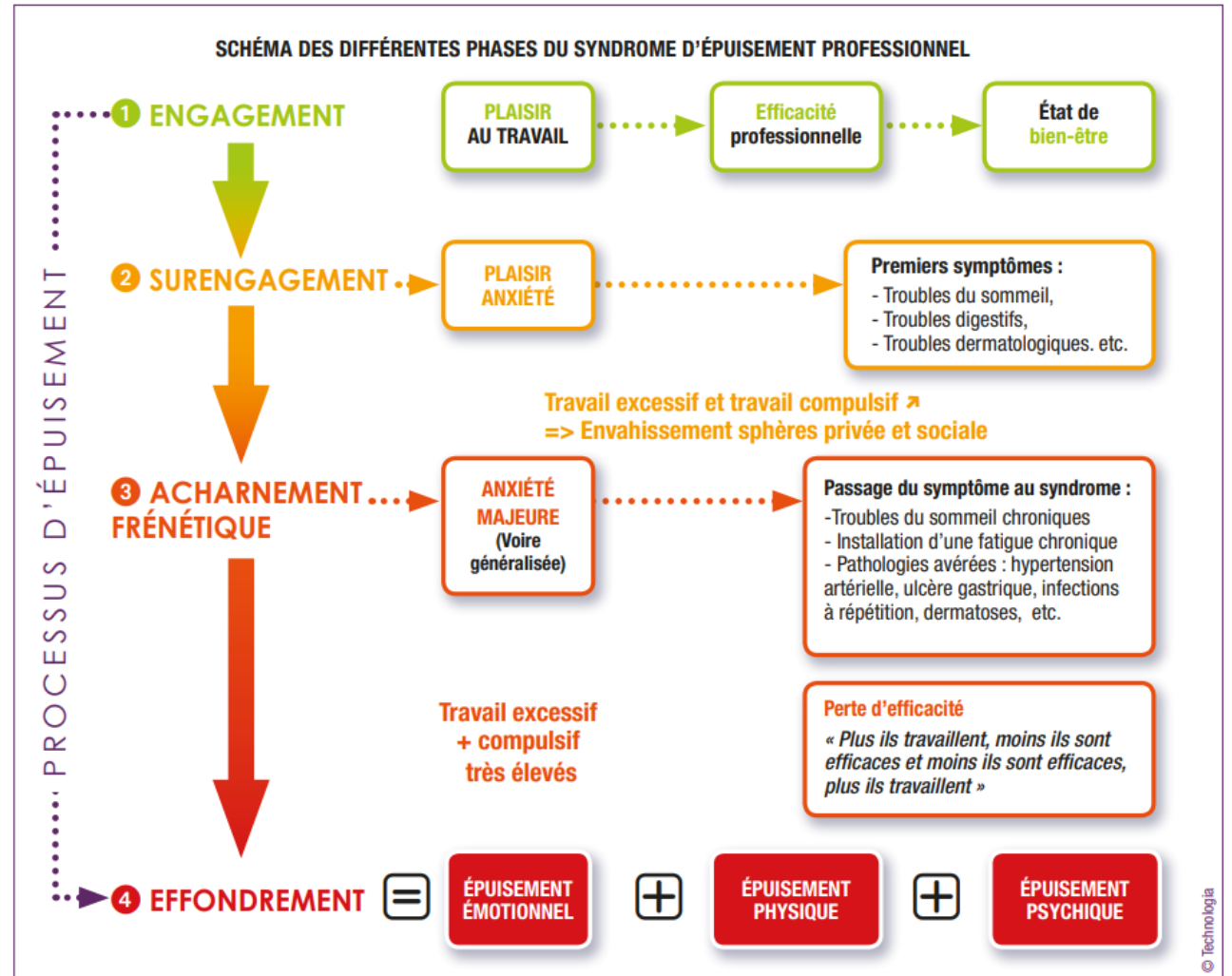
Il est désormais du devoir du salarié de savoir gérer son temps et ses activités, et de mettre en place des dispositifs d'auto-contrôle pour ne pas se laisser submerger par ses propres exigences et pour résister aux pressions extérieures.

Usage hors du temps de travail

Le surengagement

Ce surengagement dans le travail peut ainsi conduire à terme à de l'épuisement professionnel :

Au-delà de symptômes individuels, l'épuisement professionnel et le surengagement sont en fait des résultats de dysfonctionnements dans les établissements et dans l'organisation du travail de manière plus globale.



Usage hors du temps de travail

Retours des entretiens d'approfondissement

Des périodes de travail ne permettant pas des périodes sans interruption

Pour certains professionnels, leurs horaires de travail recouvrent exclusivement des temps de travail effectifs ne laissant que peu de place à la prise de connaissance de certains mails. Ce constat est particulièrement marqué pour les professionnels en lien avec les élèves. Ainsi, ces tâches sont généralement réalisées en dehors du temps de travail.

Une anticipation des activités du lendemain

Des imprévus peuvent parfois intervenir impactant ainsi l'organisation de travail des salariés (exemple: absence d'un professionnel). La survenue de ces imprévus peut engendrer une forme de stress de la part des professionnels impactés. Ainsi, afin d'anticiper l'organisation du travail, certains salariés consultent leurs outils professionnels le soir.

Une charge mentale qui va au-delà du travail effectif

L'utilisation des outils de travail en dehors du temps et du cadre professionnel, et notamment la consultation des mails et messages, peut confronter les salariés à des situations difficiles (exemple: réception de mails agressifs). Cette situation est d'autant plus difficile à gérer que les salariés se trouvent à leur domicile et isolés de leur collectif de travail.



« *Durant mon temps de travail je n'ai pas le temps de regarder et de répondre aux mails, je le fais donc en dehors.* » (Salarié)

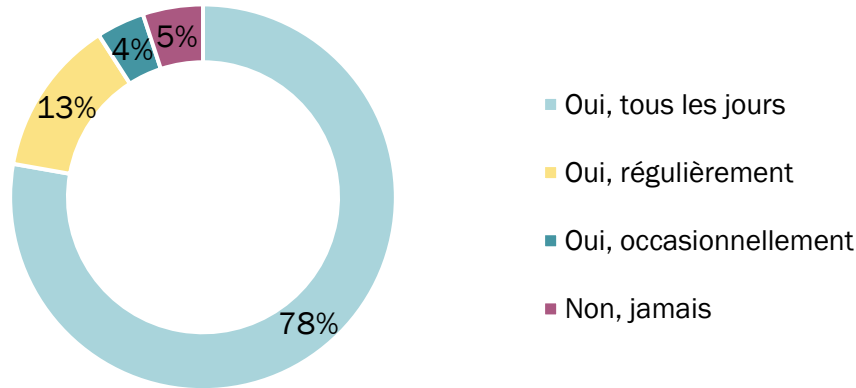
« *Je regarde mes mails le soir afin de vérifier si un imprévu impactant les activités du lendemain n'est pas survenu. Le matin, nous avons peu de temps pour prendre connaissance de ces imprévus et ajuster l'organisation en conséquence.* » (Salarié)

« *Il m'est arrivé de consulter mes mails le soir et d'être confronté à un message agressif de l'expéditeur. Ce n'est pas toujours agréable à lire, mais ça l'est encore moi quand on est chez soi.* » (Salarié)

Usage hors du temps de travail

Focus chef d'établissement

Répartition des temporalités où les chefs d'établissement ramènent des outils numériques professionnels à domicile

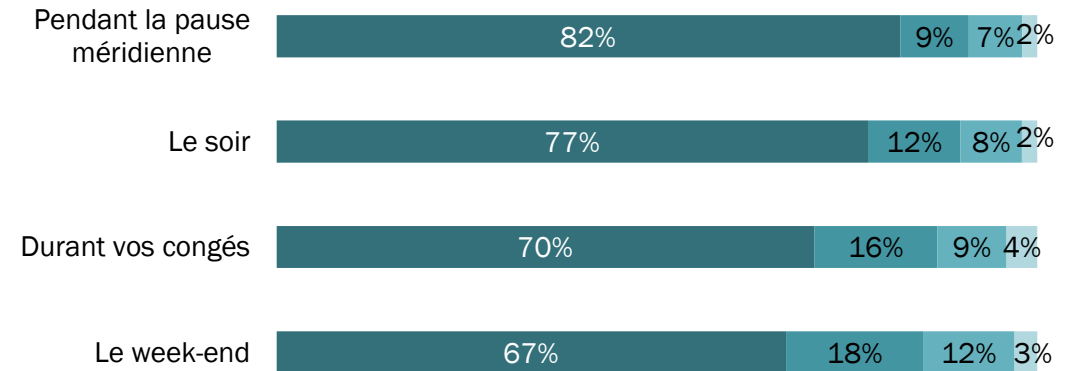


Questionnaire chef d'établissement

78% des chefs d'établissement ramènent leurs outils professionnels à domicile tous les jours.

Il arrive très régulièrement aux chefs d'établissement de travailler durant des périodes de pause, et ce, en particulier pendant la pause méridienne et le soir. En effet, 82% et 77% des chefs d'établissement travaillent régulièrement durant ces périodes.

Répartition du travail en dehors des horaires d'ouverture



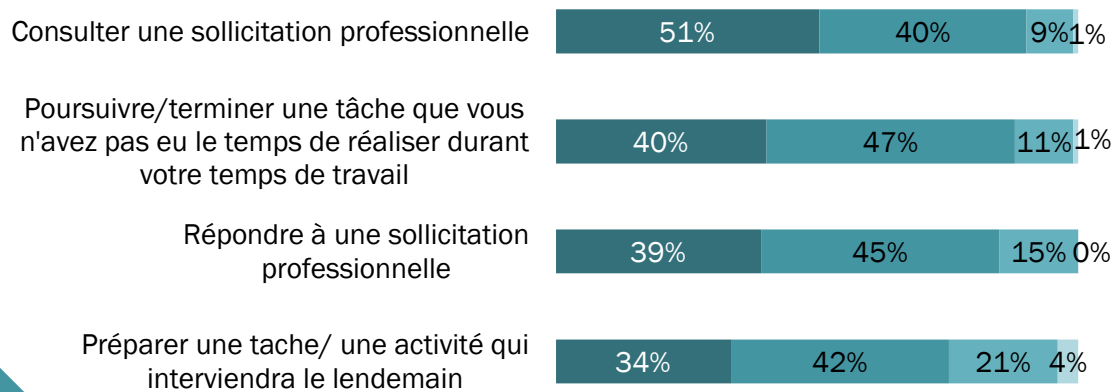
Questionnaire chef d'établissement

- Oui, régulièrement
- Oui, cela peut arriver en cas de surcharge de travail
- Oui, cela peut arriver en cas d'urgence
- Non, jamais

Usage hors du temps de travail

Focus chefs d'établissement

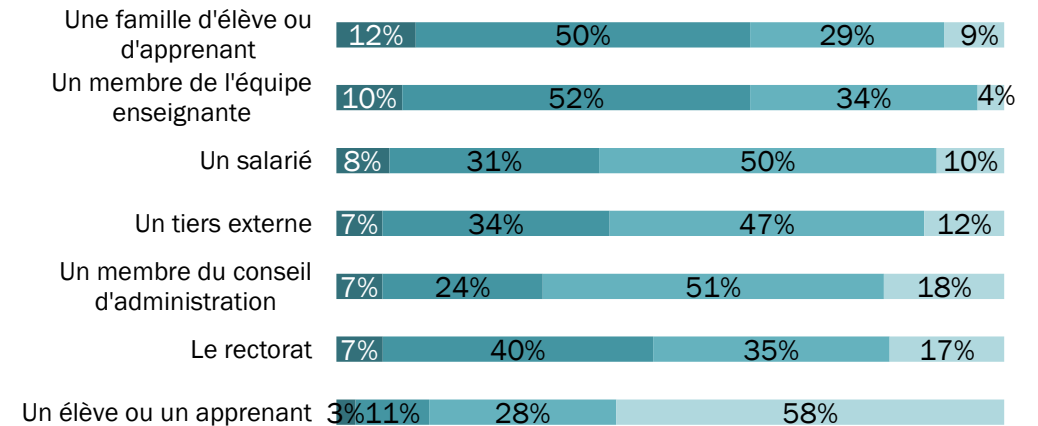
Motifs du travail en dehors des horaires d'ouverture



Questionnaire chef d'établissement

■ Toujours ■ Régulièrement ■ Occasionnellement ■ Jamais

Sollicitations en dehors des horaires d'ouverture



Questionnaire chef d'établissement

■ Toujours ■ Régulièrement ■ Occasionnellement ■ Jamais

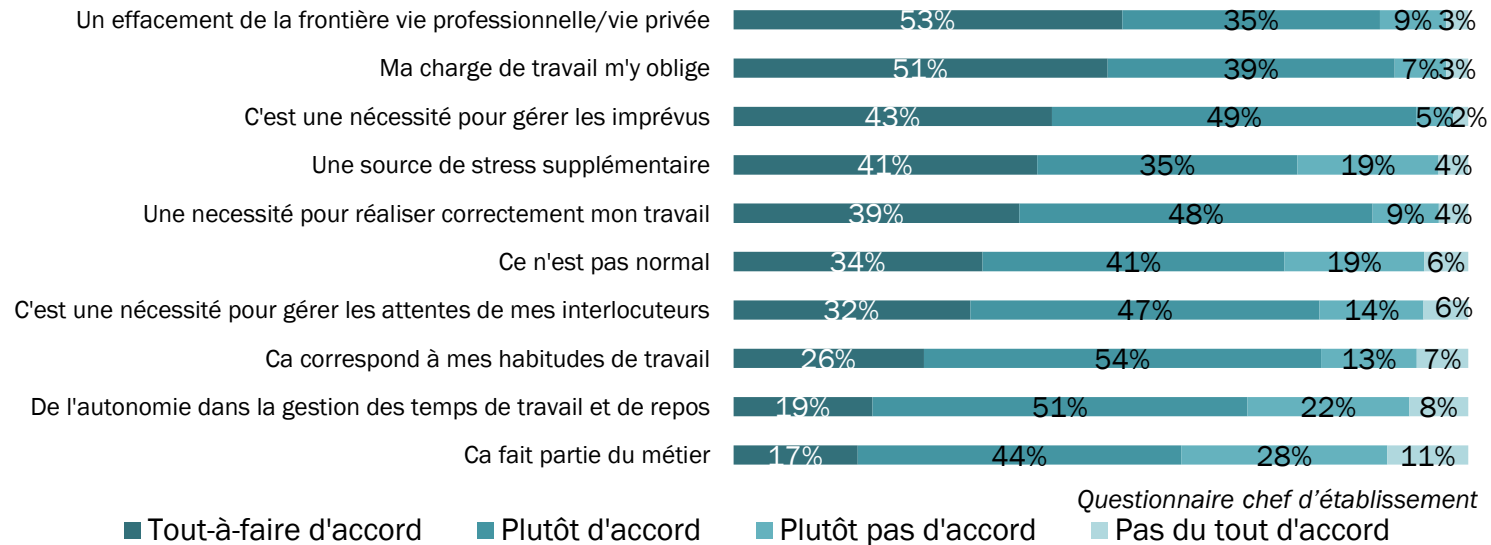
Les chefs d'établissement travaillent très régulièrement le soir et/ou le week-end, et ce en particulier pour consulter une sollicitation professionnelle ou poursuivre/terminer une tâche qu'ils n'ont pas eu le temps de réaliser durant leur temps de travail. En effet, ils sont 91% et 87% à travailler toujours ou régulièrement pour ces deux motifs.

La majorité des sollicitations émises en dehors du temps professionnel sont faites par des familles d'élèves ou d'apprenants ou par un membre de l'équipe enseignante.

Usage hors du temps de travail

Focus chefs d'établissement

Considérations sur le travail en dehors des horaires d'ouverture



Pour la majorité des chefs d'établissement, le fait de travailler en dehors de ses horaires relève plus d'une obligation/contrainte que des marges de manœuvre individuelle positive.

En effet, 88% des chefs d'établissement estiment que cela relève d'un effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, 90% estiment même que c'est la charge de travail qui les oblige à cela contre 61% des chefs d'établissement qui estiment que cela fait partie du métier.

Usage hors du temps de travail

Retours des entretiens d'approfondissement

Outils numériques comme lien permanent avec l'établissement

Les outils numériques sont des outils de communication interne et externe à l'établissement. Les chefs d'établissement utilisent ces outils pour suivre les activités et informations propres à leur établissement. Ainsi, afin d'avoir une vision globale et en temps réel, les chefs d'établissement s'appuient sur ces outils numériques.

En parallèle, les chefs d'établissement sont très sollicités lors des journées. Ainsi, ils disposent du temps nécessaire pour prendre connaissance des sollicitations numériques lorsque celles-ci sont terminées; le soir ou le week-end.

Une part importante des chefs d'établissement considère que ces pratiques sont inhérentes à leur métier.



« On est tout le temps connecté. On regarde les outils par habitude, pour ne rien louper, mais ça ne me gêne pas, ça fait partie du métier. » (Chef d'établissement)

« En journée, j'ai rarement le temps de me pencher sur les dossiers, donc je le fais le soir. » (Chef d'établissement)

Usage hors du temps de travail

Des pratiques de connexion continue

58%

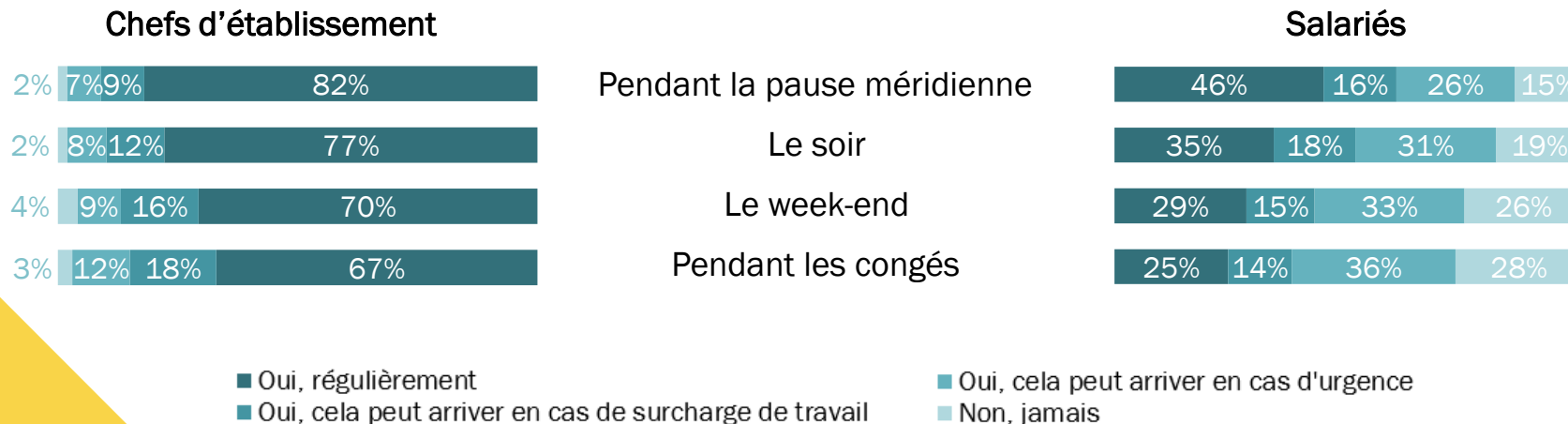
des chefs d'établissement répondant

estiment que leurs salariés sont concernés par l'**hyperconnexion** (la « majorité des salariés » pour 10% des chefs d'établissement et « certains salariés » pour 48% d'entre eux). Ce phénomène se serait **accentué au cours des 5 dernières années** avec notamment la réception de mails et/ou appels téléphones tardifs ou le week-end.



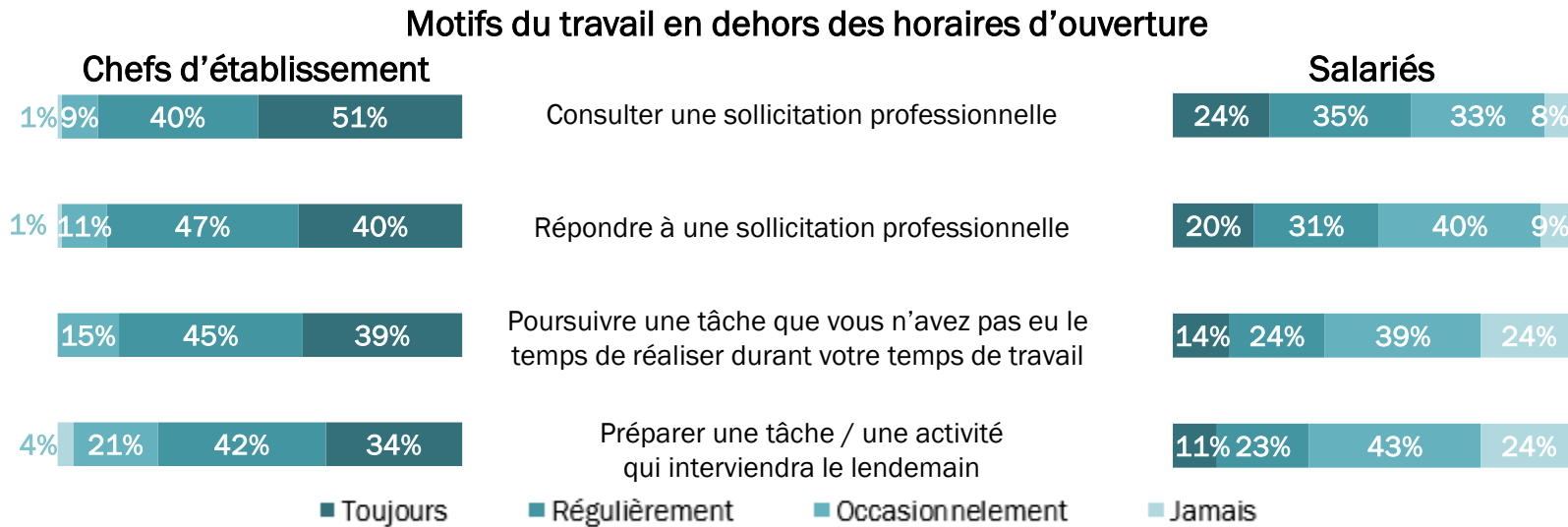
Globalement, les salariés répondant travaillent **2h de plus par semaine** que ce qui est initialement prévu dans leurs contrats. Ce chiffre monte à **4,5h par semaine** pour le **personnel encadrant** et à **7h par semaine** pour le **personnel des fonctions pédagogiques et connexes**.

Répartition du travail en dehors des horaires d'ouverture



Usage hors du temps de travail

Des réponses aux sollicitations externes



Qu'il s'agisse des salariés ou des chefs d'établissement, la **consultation** et la **réponse à une sollicitation professionnelle** correspondent aux principaux motifs de travail en dehors des horaires.

Pour les chefs d'établissement, ces sollicitations proviennent principalement des familles d'élèves ou d'apprenants ou bien d'un membre de l'équipe enseignante.

Pour les salariés, ces **sollicitations** proviennent principalement de personnes **internes à l'établissement** : 34% proviennent d'un collègue, 31% d'un membre de l'équipe enseignante et 31% du responsable hiérarchique.



Droit à la déconnexion



Droit à la déconnexion

Exercice du droit à la déconnexion

Les pratiques de connexion continue sont la manifestation du brouillage entre la vie professionnelle et privée. Le travail ne se cloisonne désormais plus à la sphère de l'établissement.

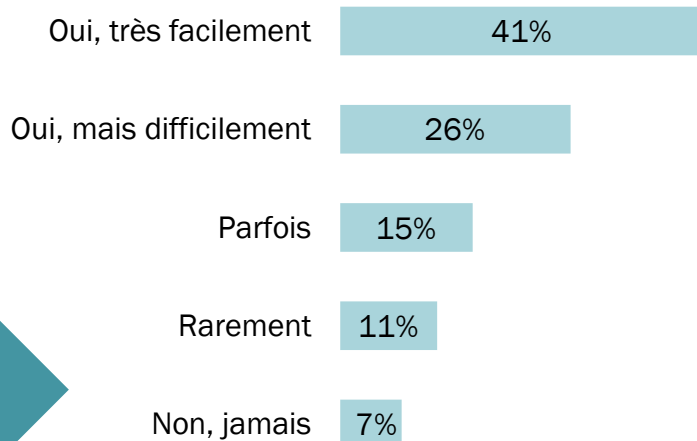
Les actions de déconnexion sont le fruit de choix individuels : chaque individu gère à sa manière les frontières entre ses différentes sphères de vies en fonction de facteurs qui lui sont propres (situation matrimoniale, présence d'enfants,...). Cependant, ces actions sont également le fruit de facteurs extérieurs : mécanismes sociaux et organisations du travail.

En fonction de sa catégorie professionnelle, de son niveau dans la hiérarchie, un individu n'aura pas les mêmes marges de manœuvre qu'un autre. Le droit à la déconnexion résulte ainsi de facteurs internes à l'individu mais également de facteurs externes et organisationnels.

Droit à la déconnexion

Exercice du droit à la déconnexion

Considérations de l'exercice du droit à la déconnexion



Questionnaire salarié

67% des salariés estiment pouvoir exercer leur droit à la déconnexion. Cependant, cela se révèle très facile seulement pour 41% d'entre eux. Ainsi pour 59% des salariés l'exercice de ce droit à la déconnexion est difficile et/ou rare.

Ce constat augmente pour les personnes qui exercent des fonctions d'encadrement. En effet, elles sont seulement 26% à considérer exercer ce droit à la déconnexion très facilement.

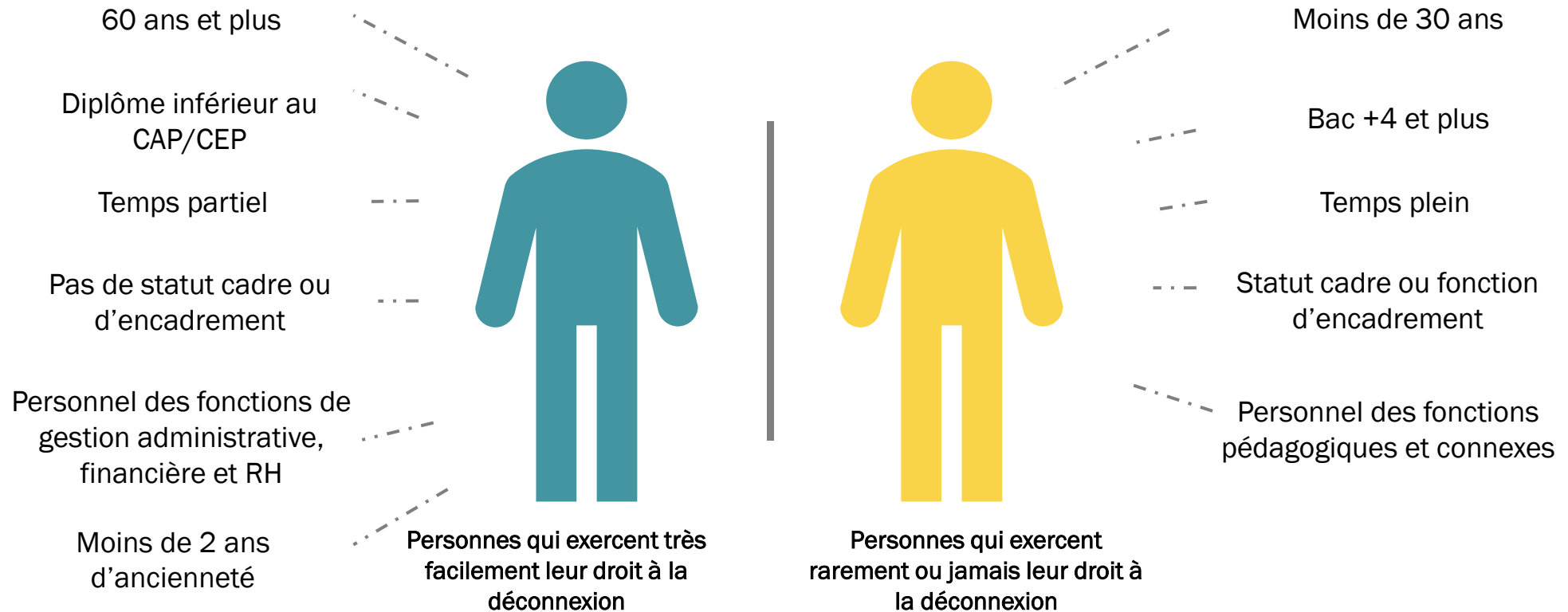
Ce droit est également plus ou moins facilement applicable selon le métier exercé. Celui-ci se révèle particulièrement difficile à appliquer pour le personnel des fonctions pédagogiques et connexes. Ils sont seulement 14% à estimer exercer très facilement leur droit à la déconnexion.

Selon les salariés, ce droit à la déconnexion peut être rendu difficile pour plusieurs raisons:

- les sollicitations
- les urgences
- la charge de travail

Droit à la déconnexion

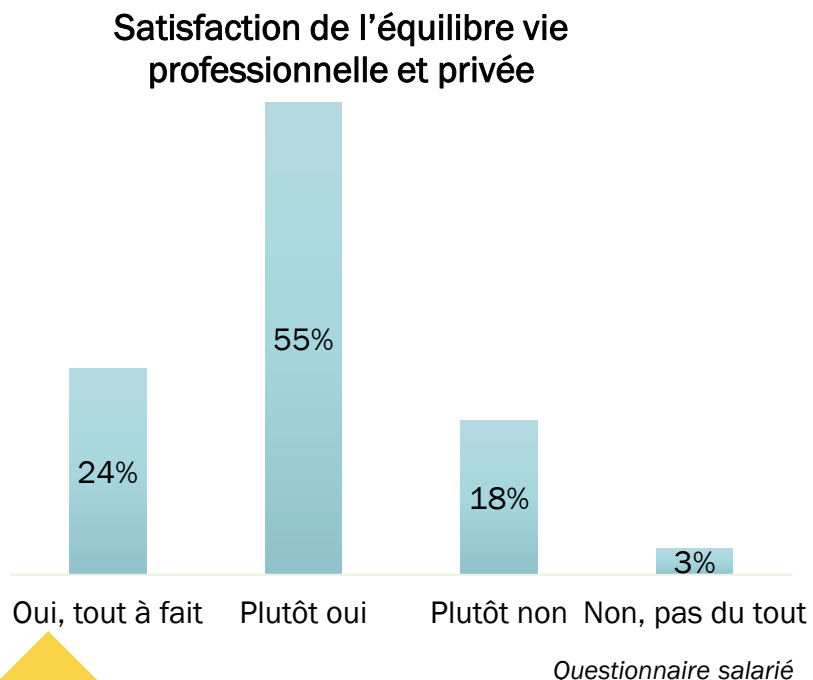
Typologie des personnes et droit à la déconnexion



Note de lecture : les personnes qui exercent très facilement leur droit à la déconnexion se caractérisent par une présence plus marquée des personnes âgées de 60 ans et plus.

Droit à la déconnexion

Equilibre vie professionnelle – vie privée



79% des salariés sont satisfaits de leur équilibre vie professionnelle et vie privée.

Ce constat diminue un peu pour les personnes qui occupent des fonctions d'encadrement, elles sont 69% à être satisfaites mais seulement 14% à être très satisfaites contre 24% pour l'ensemble des salariés.

Le personnel des fonctions pédagogiques et connexes, est quant à lui, plus insatisfait de son équilibre vie professionnelle et privée. Ils sont, en effet, 30% à le trouver insatisfaisant et 5% à être très insatisfait.

Focus Temps partiel

Les personnes à temps partiel considèrent exercer plus facilement leur droit à la déconnexion. Elles sont 50% à estimer pouvoir exercer très facilement leur droit à la déconnexion (contre 41% pour l'ensemble des salariés).

Elles sont également plus nombreuses à être satisfaites de leur équilibre entre vie professionnelle et privée. Elles sont 86% à le trouver satisfaisant voire très satisfaisant, soit 7 points de pourcentage de plus que l'ensemble des salariés.

Droit à la déconnexion

Facteurs défavorisant la déconnexion

Si les salariés et chefs d'établissement considèrent le droit à la déconnexion comme important, individuellement celui-ci n'est pas forcément respecté par tous. En effet, des facteurs organisationnels peuvent se supplanter aux volontés individuelles et défavoriser ce droit :

- **les outils numériques** : l'équipement en outils numériques avec notamment les outils portables qui peuvent être utilisés en tous lieux et tous instants peuvent brouiller les frontières des sphères professionnelles et privées.
- **l'autonomie dans le travail** : autonome dans son travail et dans les missions de celui-ci, le salarié peut se retrouver en proie à un surengagement dans celui-ci. La pratique de déconnexion exige alors une auto-discipline pour se fixer ses propres limites.
- **la volonté « d'en être »** : l'effet d'appartenance et la volonté d'être intégrée socialement à un collectif peuvent conduire à des formes de connexion continue.

Droit à la déconnexion

Des pratiques de déconnexion personnelles

Les pratiques de déconnexion des individus tendent à aller au-delà du droit à la déconnexion dans la sphère professionnelle. En effet, de nouvelles pratiques plus personnelles émergent : coupure des notifications, non-consultation du téléphone, etc.

Cette déconnexion relève d'une volonté de « ne pas se laisser aspirer par un tourbillon » d'informations et de communications. C'est parce qu'il y a une surcharge informationnelle, trop de sollicitations, qu'il y a un désir de déconnexion qui s'accroît.

« Il y a encore deux ans, je recevais des notifications d'activité sur mon téléphone personnel et je consultais les messages. Je me suis aperçu que cela engendrait une fatigue importante et un niveau d'attention élevé en permanence. » (Salarié)

En plus de permettre de retrouver du temps à soi, cette déconnexion vise aussi, pour certains individus à prendre du temps réflexif sur leur expérience de vie.

« J'ai fait le choix de m'imposer des temps de déconnexion. Avant, j'avais l'impression d'être partout et nulle part à la fois. Maintenant je suis plus efficace et opérationnel tant dans mon travail que dans ma vie personnelle. » (Salarié)

Droit à la déconnexion

Retours des entretiens d'approfondissements

Le rôle important des managers dans l'identification des situations d'hyperconnexion

Les managers et les professionnels de l'encadrement sont des interlocuteurs privilégiés des salariés. En ce sens, ils sont les professionnels les plus à même de détecter les situations d'hyperconnexion. Au-delà de ce rôle, les managers jouent également un rôle important dans la sensibilisation à ce risque et celle-ci passe en premier lieu par l'exemplarité.

Le droit à la déconnexion, c'est également savoir ne pas imposer aux autres sa manière de travailler

Le droit à la déconnexion ne s'oppose pas à la flexibilité des temps de travail. Ainsi, les professionnels qui évoluent au sein des établissements de l'enseignement privé non lucratif peuvent avoir des rythmes de travail et des statuts différents (salariés répondant, enseignants, bénévoles). Cela doit impliquer une attention particulière aux autres et ainsi prendre conscience que les pratiques de chacun peuvent encourager ou entraver le droit à la déconnexion de l'autre.



« Les managers sont les personnes les plus à même de détecter les difficultés de déconnexion des professionnels de leur équipe. Ils doivent rester attentifs et être exemplaires. » (Salarié)

« Il faut avoir conscience que lorsqu'on travaille en dehors de son temps de travail, on impacte le droit à la déconnexion des autres. » (Salarié)

« Il faut que ce soit partagé par tout le monde. » (Salarié)

Droit à la déconnexion

Une inégale répartition du droit à la déconnexion

67%

des salariés répondant

estiment **pouvoir exercer leur droit à la déconnexion**. Ce dernier se révèle être **très facile** seulement pour **41%** d'entre eux (26% pour le personnel encadrant). Ainsi, **59% des salariés jugent difficile et/ou rare l'exercice de leur droit à la déconnexion**. Ce droit à la déconnexion est rendu difficile en raison des **sollicitations**, des **urgences** et de la **charge de travail**.

70%

des salariés répondant

considèrent le droit à la déconnexion comme étant **important**. Il est jugé « **primordial** » pour **29%** d'entre eux et **41%** le trouvent **d'actualité et sont concernés**.

des salariés de la Branche

affirment être **satisfaits de leur équilibre vie professionnelle – vie personnelle**.

Ce constat **diminue** toutefois légèrement pour les **personnes qui occupent des fonctions d'encadrement** (69%).

Le constat est détérioré auprès du **personnel des fonctions pédagogiques et connexes** dont **30%** trouvent leur équilibre vie professionnelle – vie personnelle **insatisfaisant** et **5%** à le trouver **très insatisfaisant**.

79%

Au-delà du droit à la déconnexion dans la sphère professionnelle, de **nouvelles pratiques plus personnelles** émergent : coupure des notifications, non-consultation du téléphone, etc.

Ces pratiques personnelles émergent dans un contexte de **surcharge informationnelle** (infobésité), de **sur-sollicitations** et un **désir croissant de déconnexion**.



Actions mises en œuvre



Actions mises en œuvre



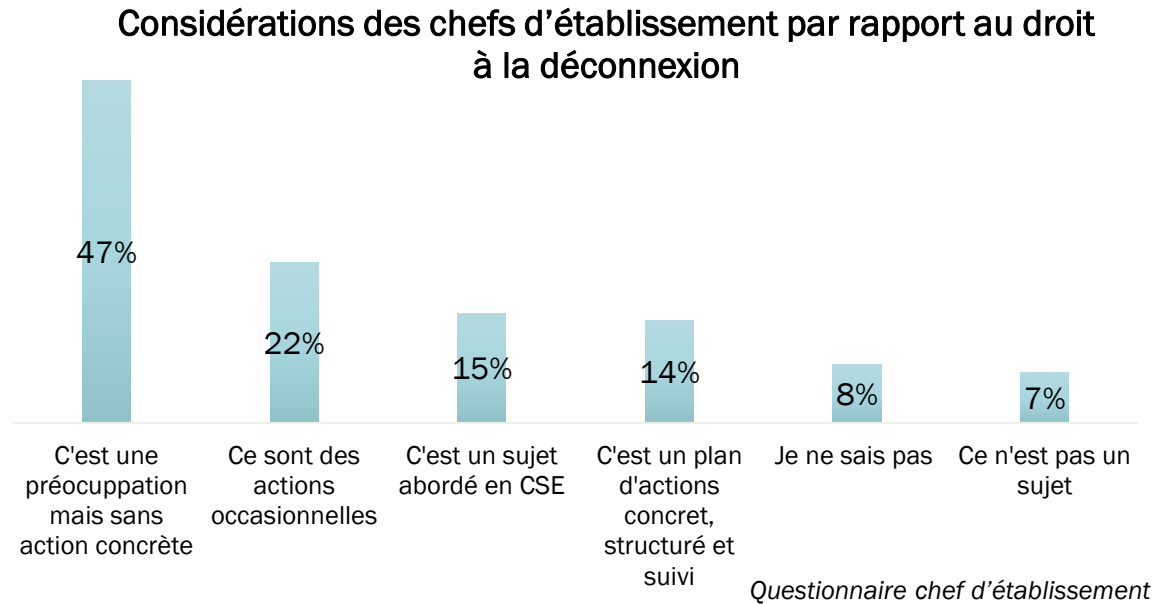
Actions doivent être mis en place par plusieurs instances

Les pratiques de déconnexion se construisent principalement au niveau individuel, mais celles-ci ont besoin d'être soutenues de manière plus globale. Les actions à mettre en œuvre pour favoriser ce droit à la déconnexion doivent s'inscrire de manière systémique dans l'organisation du travail en passant par les salariés, les collectifs de travail, les responsables et la direction.

L'effectivité du droit à la déconnexion passe ainsi par plusieurs leviers : la prise de conscience individuelle, la régulation collective et la confiance accordée aux salariés.

Actions mises en œuvre

Actions mises en œuvre – points de vue des chefs d'établissement



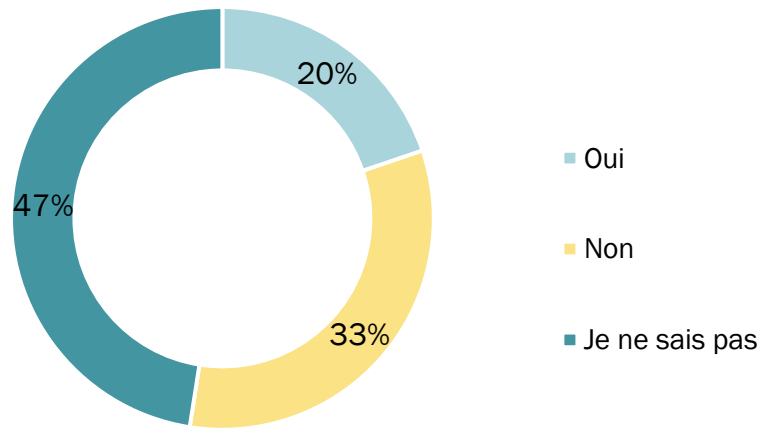
Pour près de la moitié des chefs d'établissement le droit à la déconnexion est une préoccupation mais sans action concrète.

Seuls 14% d'entre eux ont, dans leur établissement un plan d'action concret, structuré et suivi.

Actions mises en œuvre

Actions mises en œuvre – connaissance des salariés

Actions mises en œuvre par l'établissement pour faciliter le droit à la déconnexion



Questionnaire salarié

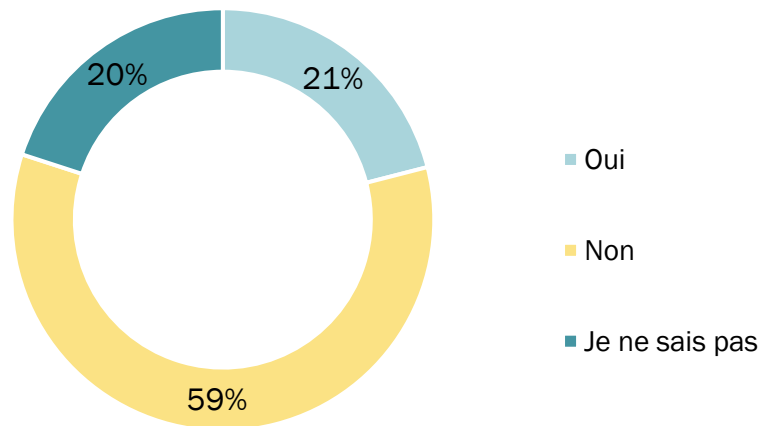
47% des salariés ne savent pas si des actions sont mises en œuvre au sein de leur établissement pour faciliter le droit à la déconnexion. Pour 33% des salariés aucune action n'est mise en œuvre pour favoriser ce droit.

Les personnes exerçant des fonctions d'encadrement sont plus nombreuses à avoir connaissance des actions mises en œuvre dans leur établissement. Elles sont 26% à avoir connaissance des actions mises en œuvre contre 20% pour l'ensemble des salariés.

Actions mises en œuvre

Actions mises en œuvre - entretiens professionnels

Le droit à la déconnexion lors des entretiens avec un supérieur hiérarchique



Questionnaire salarié

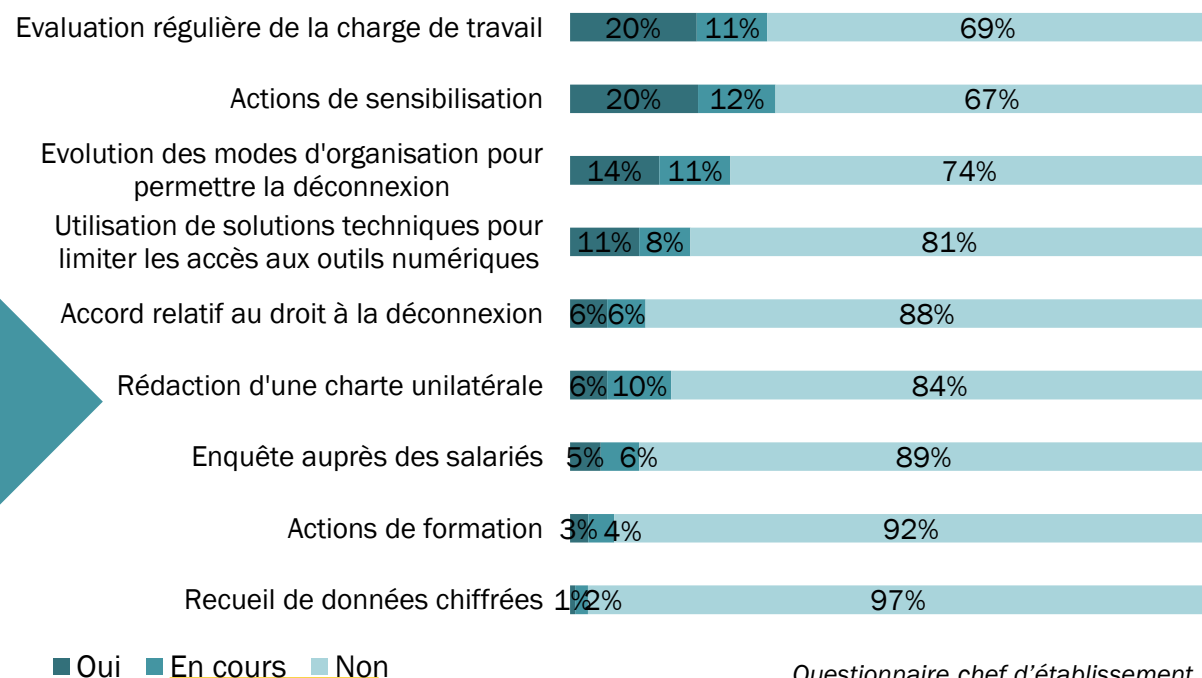
Pour 59% des salariés, le droit à la déconnexion n'est pas abordé lors des entretiens avec un supérieur hiérarchique.

Ce constat est partagé par les chefs d'établissement puisque 54% déclarent qu'il n'est pas abordé. Seuls 23% des chefs d'établissement déclarent qu'il est abordé avec l'ensemble des salariés.

Actions mises en œuvre

Actions mises en œuvre – connaissance des chefs d'établissement

Actions mises en œuvre dans les établissements afin de faciliter le droit à la déconnexion



Questionnaire chef d'établissement

Globalement, très peu d'actions sont mises en œuvre dans les établissements pour faciliter le droit à la déconnexion. Toutefois, les évaluations régulières de la charge de travail et des actions de sensibilisation sont un peu plus mises en œuvre dans les établissements.

Pour les établissements qui ont mis en place des actions, celles-ci sont pour la majorité adressée à l'ensemble des salariés. Seules les actions de formation et le recueil de données chiffrées sont en majorité adressée à certains salariés.

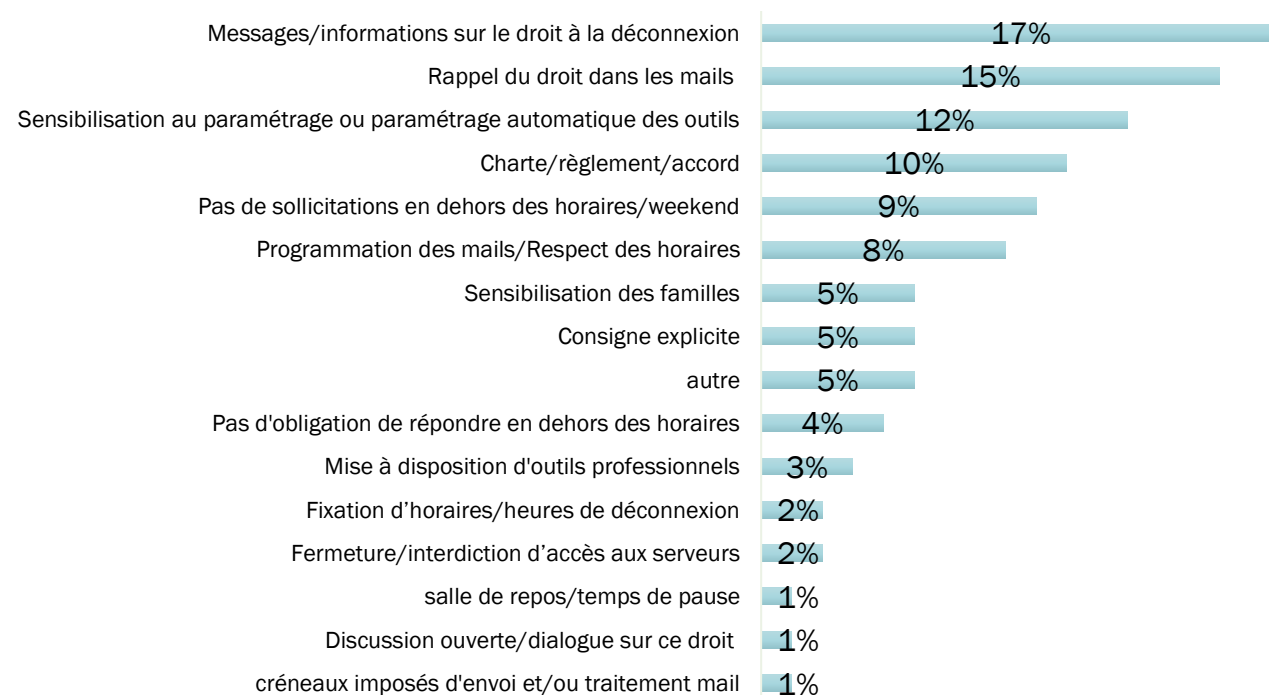
Les actions mentionnées sont celles qui sont principalement mises en œuvre par les chefs d'établissement. En effet, seuls 9% d'entre eux estiment mettre en place d'autres actions.

Actions mises en œuvre

Typologie des actions mises en œuvre

Près de 240 actions favorisant le droit à la déconnexion ont été recensées à partir du questionnaire.

Actions mises en œuvre pour favoriser le droit à la déconnexion



La majorité des actions mises en place dans les établissements sont incitatives. En effet, les principales actions mises en œuvre sont l'information sur ce droit, le rappel du droit dans les mails.

Seuls certains établissements instaurent des mesures plus coercitives avec : la fermeture des serveurs, la fixation d'horaires de déconnexion ou encore des créneaux imposés d'envoi ou de traitement de mail.

Actions mises en œuvre

Détail des actions mises en place

Messages/ informations

- « Informations et incitations » (salarié)
- « Messages pour informer les collègues au droit à la déconnexion. » (salarié)
- « Rappel des bonnes pratiques » (chef d'établissement)

Rappel du droit dans les mails

- « A chaque mail, le droit à la déconnexion est rappelé » (salarié)
- « Texte sous la signature des mails » (chef d'établissement)

Sensibilisation au paramétrage ou paramétrage des outils

- « Possibilité de choisir les créneaux de réception » (salarié)
- « Rappel des possibilités techniques » (salarié)
- « Formation sur les envois différés » (salarié)

Charte/règlement/accord

- « Charte de droit à la déconnexion » (salarié)
- « Charte informatique » (salarié)
- « Droit à la déconnexion mentionné dans les règlements » (salarié)

Pas de sollicitations en dehors des horaires/weekend

- « Pas de sollicitation en dehors du temps de travail » (salarié)
- « M'interdire de faire travailler les salariés sur leur temps de repos ou de congés. » (chef d'établissement)

Programmation des mails/respect des horaires

- « Échanges de mails limités hors des heures de travail » (salarié)
- « Inciter à ne pas envoyer de mails pro le weekend, de les envoyer en différé le lundi » (salarié)
- « Envoi de mails différés. » (chef d'établissement)

Actions mises en œuvre

Détail des actions mises en place

Sensibilisation des familles

- « Courrier aux parents » (salarié)
- « Prévention envers les parents » (salarié)
- « Indication aux parents lors des réunions de rentrée » (chef d'établissement)

Consigne explicite

- « Demande explicite du chef d'établissement » (salarié)
- « La consigne de ne pas répondre en dehors de nos heures de travail est donnée » (salarié)

Pas d'obligation de répondre en dehors des horaires

- « Pas d'obligation de réponse si mail envoyé le weekend » (salarié)
- « Une réponse n'est pas exigée sur le temps libre » (salarié)

Mise à disposition d'outils professionnel

- « Adresse email professionnelle » (salarié)
- « Mise à disposition de téléphone professionnel pour les cadres » (salarié)
- « Téléphone, adresse mail, outils professionnels » (salarié)

Fixation d'horaires de déconnexion

- « Nous avons statué sur les heures où l'on devait ne plus répondre aux sollicitations » (salarié)

Fermeture/ interdiction d'accès aux serveurs

- « Impossibilité d'accéder à École directe pendant une période importante des vacances scolaires d'été » (salarié)
- « Fermer les serveurs » (chef d'établissement)

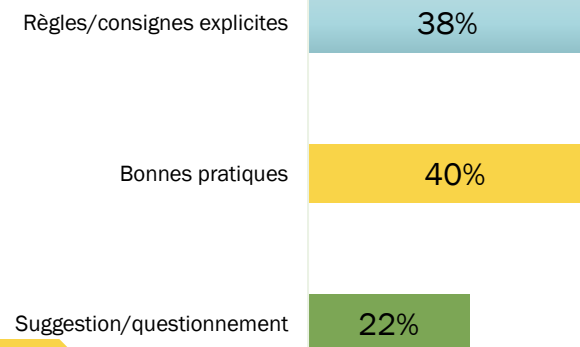
Actions mises en œuvre

Analyse des accords

11 accords déconnexions présents au sein de la branche ont été analysés. Dans ceux-ci, près de 150 actions ont été répertoriées.

Celles-ci ont été classifiées de la manière suivante :

Actions présentes dans les accords relatifs aux droits à la déconnexion



- Favoriser les échanges directs
- Laisser aux autres le temps de répondre aux messages
- Respecter les durées maximales journalières de travail
- Pratiquer les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail

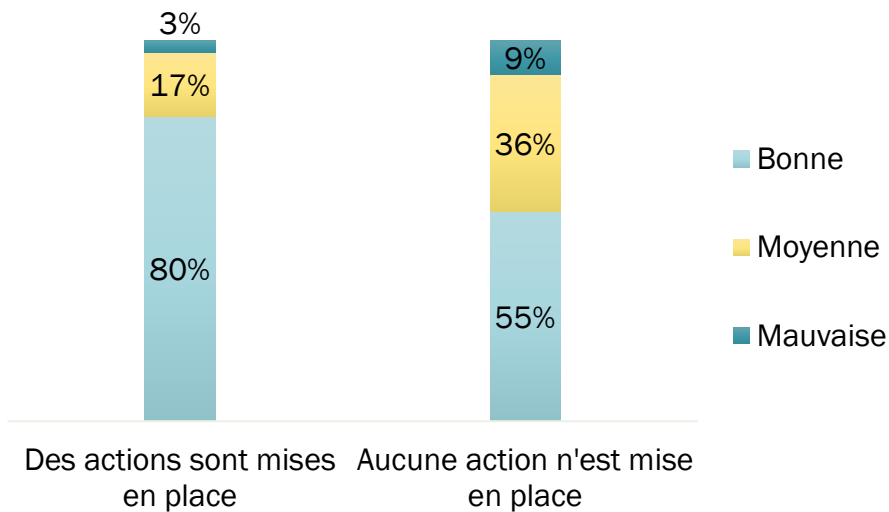
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire
- Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci »

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel
- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel

Actions mises en œuvre

Impact de formalisation d'une politique au sein d'un établissement

Impacts des actions mises en œuvre sur les conditions de travail



Questionnaire salarié

69% des salariés estiment leurs conditions de travail comme bonnes alors qu'ils sont 89% des chefs d'établissement à faire ce même constat. Les chefs d'établissement surestiment largement les conditions de travail des salariés.

Lorsque des actions sont mises en œuvre pour favoriser le droit à la déconnexion, les conditions de travail semblent meilleures. En effet, lorsque des actions sont mises en œuvre, 80% des salariés considèrent leurs conditions de travail comme bonnes alors qu'ils ne sont que 55% à les considérer comme cela quand aucune action n'est mise en œuvre.

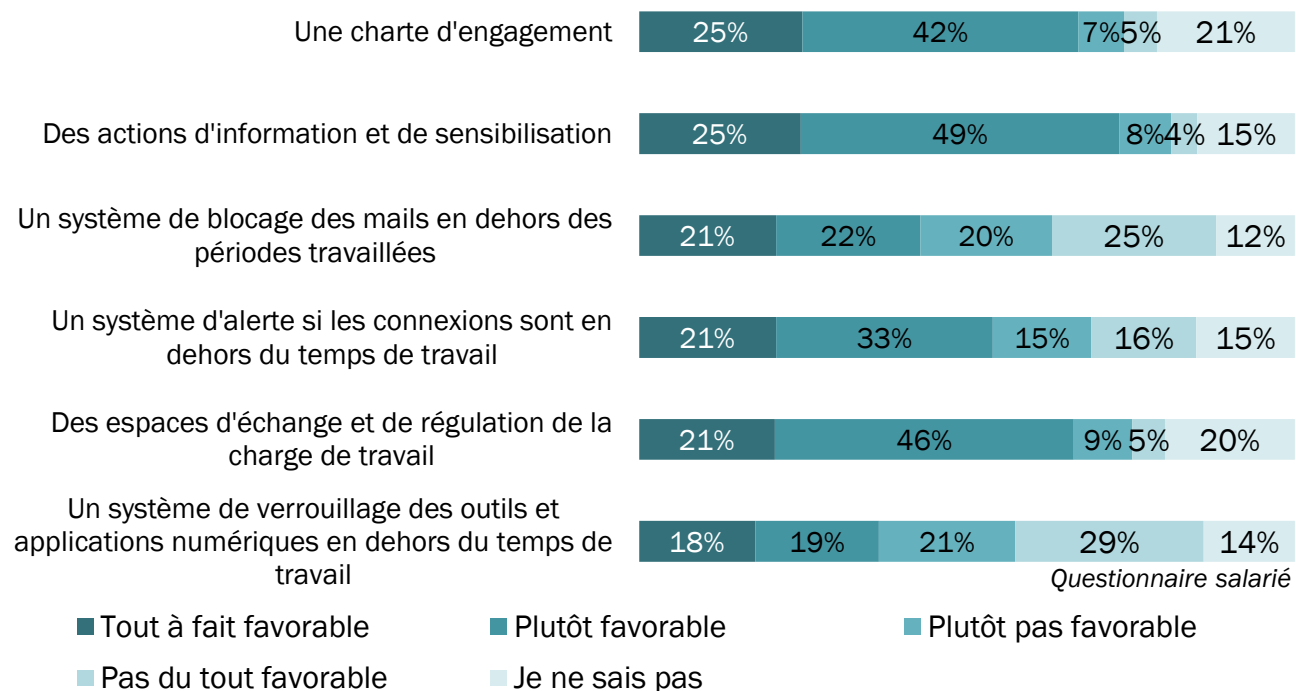
Les chefs d'établissement corroborent également ce constat. En effet, dans les établissements qui disposent d'un accord relatif au droit à la déconnexion, les chefs d'établissement évaluent les conditions de travail des salariés comme meilleures. Ils leur donnent alors une note de 8,3/10 contre 7,7/10 dans les établissements qui n'ont pas d'accord relatif au droit à la déconnexion.

De plus, lorsque les établissements ont mis en place des actions afin de faciliter le droit à la déconnexion, les personnes sont plus nombreuses à considérer pouvoir l'exercer facilement. Elles sont 51% à considérer pouvoir l'exercer facilement lorsque des actions sont mises en place contre 26% quand des actions ne sont pas mises en place.

Actions mises en œuvre

Attentes et besoins des salariés

Avis sur les outils à mettre en place



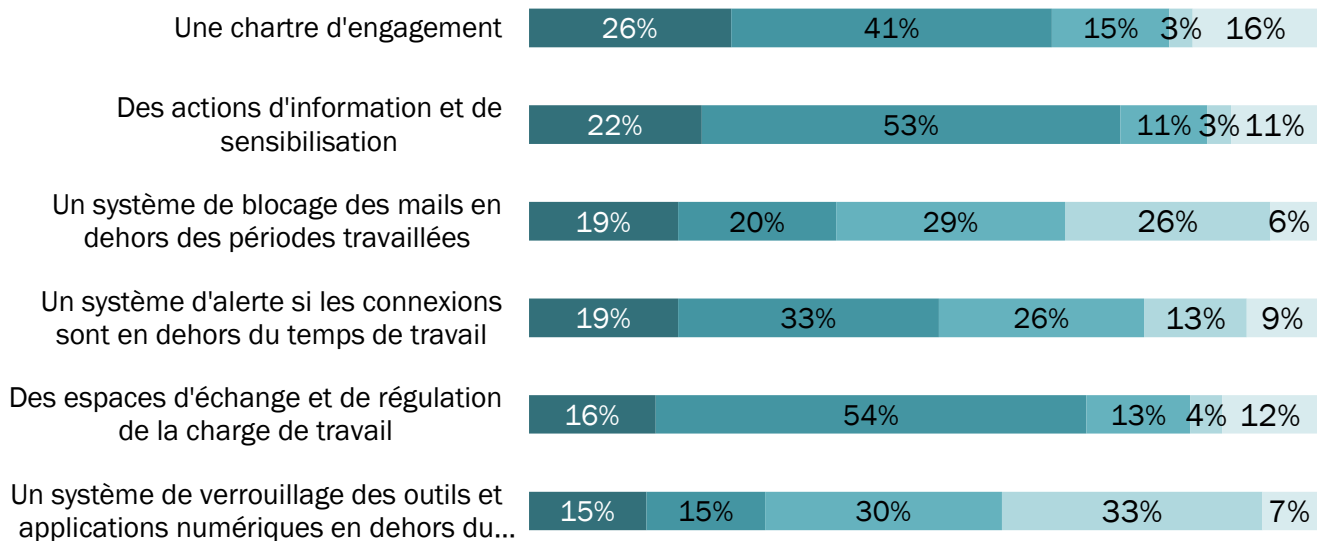
Les salariés semblent plus favorables à des outils incitatifs pour le droit à la déconnexion plutôt qu'à des outils coercitifs.

La majorité des effectifs est favorable à une charte d'engagement, à des actions d'information et de sensibilisation, à un système d'alerte si les connexions sont hors du temps de travail et à des espaces d'échange et de régulation de la charge de travail.

Actions mises en œuvre

Attentes et besoins des chefs d'établissement

Avis sur les outils à mettre en place



Questionnaire chef d'établissement

■ Très favorable ■ Favorable ■ Peu favorable ■ Pas du tout favorable ■ Sans avis

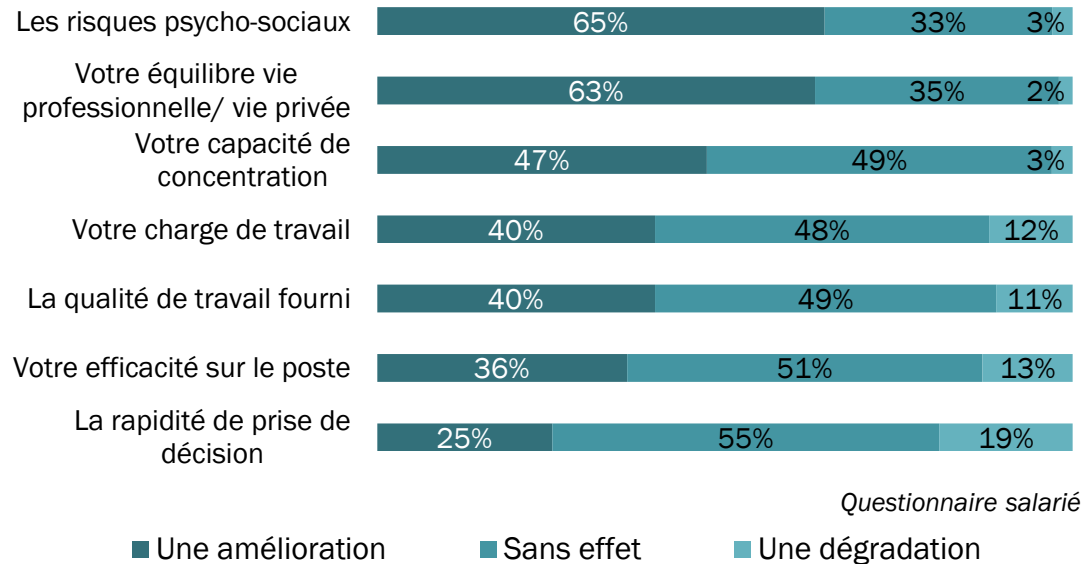
Les attentes et besoins des chefs d'établissement corroborent avec celles des salariés. En effet, ils sont également plus favorables à des outils incitatifs pour le droit à la déconnexion plutôt qu'à des outils coercitifs.

La majorité des effectifs est également favorable à une charte d'engagement, à des actions d'information et de sensibilisation, et à des espaces d'échange et de régulation de la charge de travail.

Actions mises en œuvre

Attentes et besoins des salariés

Impacts de la mise en place de mesure favorisant le droit à la déconnexion



Globalement, les salariés estiment que la mise en place de mesures favorisant le droit à la déconnexion aurait un impact positif.

Une amélioration plus notable est envisagée sur les risques psycho-sociaux, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, la capacité de concentration.

Actions mises en œuvre

Retours sur les entretiens d'approfondissement

Redéfinir la notion d'urgence

Dans un contexte où la hausse des sollicitations est incessante, la gestion des informations et de leur nature est primordiale. Ainsi, des différences doivent être faites entre des informations urgentes nécessitant une action rapide, des informations importantes.

Une sensibilisation à différents niveaux

La sensibilisation au droit à la déconnexion doit se faire à plusieurs niveaux afin qu'elle puisse être saisie par chacun. Ainsi, les salariés eux-mêmes doivent prendre conscience du droit à la déconnexion de chacun. Les managers et les chefs d'établissement ont également un rôle important dans le partage de cette sensibilisation et dans la construction d'une organisation de travail favorisant le droit à la déconnexion.



*« Il est important de redéfinir les notions d'urgence et d'importance et de définir des process de communication adaptés. »
(Salarié)*

*« Il peut être intéressant de communiquer sur les effets positifs du droit à la déconnexion. »
(Chef d'établissement)*

Actions mises en œuvre

Peu d'actions mises en place

47%

des chefs d'établissement répondant

estiment que le droit à la déconnexion est une préoccupation mais sans action concrète. Seuls 14% d'entre eux ont dans leur établissement un plan d'action concret, structuré et suivi.

47%

des salariés répondant

ne savent pas si des actions sont mises en œuvre au sein de leur établissement pour faciliter le droit à la déconnexion. Pour 33% des salariés, aucune action n'est mise en œuvre pour favoriser ce droit.

Les conditions de travail sont généralement jugées meilleures au sein des établissements ayant mis en œuvre des actions pour favoriser l'exercice du droit à la déconnexion (Conditions jugées bonnes pour 80% des salariés de ces établissements contre 55% des salariés lorsqu'aucune action n'est mise en place).

Les actions d'ores et déjà mises en place dans les établissements sont plutôt majoritairement incitatives (ex: messages/informations sur le droit à la déconnexion) que coercitives (ex: créneaux imposés sur l'envoi et/ou le traitement des mails). Qu'il s'agisse des salariés ou des chefs d'établissement, tous semblent plus favorables à des outils incitatifs pour le droit à la déconnexion plutôt que coercitifs : Charte d'engagement, actions d'information et de sensibilisation...

Globalement, les salariés estiment que la mise en place de ce type de mesures aurait un impact positif. 65% des salariés prévoient ainsi une amélioration de la prévention des risques psychosociaux ; 63%, une amélioration de l'équilibre vie professionnelle – vie privée.

Merci pour votre attention

Contact : Elodie BENIFEI
Consultante emploi-formation
07 64 25 87 95
e.benifei@thomas-legrand-consultants.fr



FORMATIONS &
ENSEIGNEMENTS
PRIVÉS

