

Guide de bonnes pratiques sur le droit à la déconnexion

Guide à destination des Chefs d'établissements

Version mars 2024

Sommaire

1

Introduction

3

Les leviers organisationnels à prendre en compte

2

Les pratiques existantes

4

La détection des signaux faibles

Introduction

Introduction

Contexte de la mission

Dans de nombreux secteurs d'activité, les établissements et les salariés ont été fortement impactés par les transformations rapides des organisations du travail, en lien notamment avec les usages du numérique. Ce mouvement s'est profondément accéléré et a été amplifié par la crise sanitaire, demandant à chacun une forte adaptation, des usages et des modes de collaboration à réinventer.

Dans ce cadre, la branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif a décidé de se saisir du sujet du droit à la déconnexion. Pour ce faire, elle a, tout d'abord introduit la notion dans sa convention collective. A la suite de cela, elle a également décidé de lancer cette démarche afin de dresser un état des lieux du droit à la déconnexion. Par le biais de celle-ci, la branche veut se doter d'une photographie de l'usage du numérique et du droit à la déconnexion.

Pour permettre au plus grand nombre de s'exprimer, une enquête en ligne a été accessible du 24 août 2023 au 13 novembre 2023. Celle-ci, a alors permis à 2 448 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.

Par cette démarche, la branche souhaite également sensibiliser les établissements à cette thématique par le biais d'outils d'information et de communication afin que tout le monde puisse prendre conscience de l'importance du droit à la déconnexion.

Introduction

Le droit à la déconnexion, qu'est-ce que c'est ?

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 durant les temps de repos (pauses, soirées, week-ends, congés...).

Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et 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).

Introduction

Le droit à la déconnexion, qu'est-ce que c'est ?

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.

Le droit à la déconnexion entre également dans le cadre de [l'article L4121-1](#) où l'employeur a la responsabilité d'assurer la sécurité et de protéger la santé mentale et physique des salariés. Celui-ci doit alors mettre en place des politiques et actions de prévention des risques professionnels (effacement de la frontière entre vie personnelle et professionnelle, intensification du rythme de travail, gestion d'un flux d'information toujours plus important). Il doit également mettre en place des actions d'information, de formation et garantir une organisation adaptée.

Introduction

Les deux formes de droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion définit à [l'article 2242-17](#) du Code du travail concerne un droit à la déconnexion tourné vers l'externe. En effet, il statue du droit pour les salariés de se déconnecter numériquement et de ne pas être joignable en dehors de leurs horaires de travail.

Néanmoins, une autre forme du droit à la déconnexion est également essentielle pour le bien-être des salariés : le droit à la déconnexion à l'interne. Avec celui-ci, il s'agit de pouvoir se déconnecter de temps en temps durant le temps de travail (temps de pause réguliers, désactivation des notifications...).

Droit à la déconnexion à l'externe

- Déconnexion en dehors des horaires de travail
- Équilibre vie professionnelle et personnelle



Droit à la déconnexion à l'interne

- Déconnexion pendant les horaires de travail
- Meilleure concentration, réduction du stress...



Équilibre vie professionnelle et personnelle, réduction des risques psycho-sociaux, bien-être au travail, gain en efficacité ...

Introduction

Et ce guide, à quoi sert-il ?

Au cours de cette démarche, ce guide a pour vocation de promouvoir le droit à la déconnexion en créant un cadre permettant de vous accompagner dans l'élaboration de votre politique d'établissement.

Pour ce faire, tout au long de ce guide, vous serez sensibilisé :

- à la législation en vigueur,
- aux chiffres et concepts clés du droit à la déconnexion,
- aux bonnes pratiques pouvant favoriser le droit à la déconnexion,
- aux méthodes permettant d'établir une politique structurée
- aux signaux faibles à prendre en compte pour repérer les situations d'hyperconnexion.



Les pratiques existantes

Les pratiques existantes

Focus autour des pratiques des salariés

Aujourd'hui, ce sont en moyenne **93%** des salariés de vos établissements qui utilisent des outils numériques. Cette exposition en constante augmentation depuis quelques années a progressivement transformé les organisations et à demander à chacun une forte adaptation des usages et des modes de collaboration.

Avec cette exposition de plus en plus massive, de nombreux salariés ont pris conscience des défis liés à la surconnexion professionnelle et ont mis en place des actions individuelles (arrêt des notifications, définition d'un horaire maximale de déconnexion...).

Néanmoins, cette réalité ne recouvre pas tous les salariés. En effet, tous n'ont pas conscience d'être hyperconnecté. **46%** des salariés jugent, par exemple, que travailler en dehors des horaires fait partie du métier.

De plus, tous les salariés n'ont pas les mêmes marges de manœuvre pour se déconnecter. En effet, en fonction de leur catégorie socio-professionnelle, de leur niveau dans la hiérarchie, les salariés n'ont pas tous la même possibilité de créer une distance vis-à-vis des sollicitations et de la sphère professionnelle.

Les pratiques existantes

Focus autour des pratiques des chefs d'établissements

74% des chefs d'établissement travaillent régulièrement en dehors des horaires d'ouverture et la plupart ne déconnectent jamais réellement en cas d'urgence.

Cette hyperconnexion n'est pas sans risque d'impacts sur la santé, la qualité de vie au travail et l'épanouissement personnel. En effet, c'est en s'accordant des temps de pauses et moments de déconnexion réguliers que la qualité de travail et votre épanouissement personnel seront meilleurs. Les chefs d'établissement sont aussi concernés par le droit à la déconnexion et la séparation des sphères professionnelle et privé. Ils ont également un rôle de modèle important auprès de leurs équipes en la matière..

Les pratiques existantes

Focus autour des pratiques des chefs d'établissements

Pour parvenir à cela, vous pouvez mettre en place différentes choses dans vos établissements :



- Etablissez des limites de temps à ne pas dépasser
- Planifiez délibérément des périodes de déconnexion
- Déléguez certaines tâches ou responsabilités à des membres de votre équipe
- Instaurez des relais en cas d'absence
- Communiquez clairement vos limites de disponibilité aux membres de votre équipe et à d'autres parties prenantes



- Encouragez une culture organisationnelle qui valorise le temps personnel
- Cultivez des activités ou intérêts en dehors du travail
- Instaurez des rituels de transition entre la sphère professionnelle et la sphère privée
- Distinguez une voie de communication spécifique pour les urgences

Les pratiques existantes

Même si les pratiques de déconnexion se construisent principalement au niveau individuel, 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.

C'est en passant par plusieurs leviers : la prise de conscience individuelle, la régulation collective et la confiance accordée aux salariés qu'un changement culturel vis-à-vis du droit à la déconnexion pourra avoir lieu. En passant par ce triptyque, l'ensemble des salariés pourront alors être sensibilisés et respecter leur droit à la déconnexion.

En ce sens, des pratiques de différents ordres ont commencé à émerger dans les établissements :

Incitative



Les mesures incitatives visent à sensibiliser, informer pour inciter le plus de salariés possibles à se déconnecter.

Coercitive



Les mesures coercitives sont des mesures, règles ou consignes plus qui limitent l'usage des personnes pour favoriser leur déconnexion.

Les pratiques existantes

Plus concrètement, cela se traduit par différentes actions :

- Incitative**
 - Informations/sensibilisations sur les biens-faits de la déconnexion
 - Formations
 - Enquêtes/évaluations régulière de la charge de travail
 - Discussions/espaces d'échanges internes
- Coercitive**
 - Consignes explicites
 - Chartes/accords
 - Fixation d'horaires/fermeture des serveurs



Exemples pratiques :

- Messages/informations sur le droit à la déconnexion
- Rappel du droit dans les mails
- Sensibilisation au paramétrage
- Sensibilisation des familles
- Discussion/dialogue sur le droit à la déconnexion
- Mise à disposition d'outils professionnels
- Mise à disposition de salle de repos
- Exemplarité des responsables concernant leurs pratiques de droit à la déconnexion
- Programmation des mails/respect des horaires
- Paramétrage automatique des outils
- Charte/règlement/accord
- Fixation d'horaires/heures de déconnexion
- Créneaux imposés d'envoi et/ou de traitement de mails

Les pratiques existantes

Ces actions demeurent encore marginales. En effet, pour **près de la moitié** des chefs d'établissement le droit à la déconnexion est une préoccupation mais sans action concrète. Seuls **14%** des établissements ont un plan d'actions concret, structuré et suivi.

Les actions présentes dans les établissements sont, par ailleurs, majoritairement incitatives. Ces dernières peuvent avoir un impact sur la conscientisation des salariés. En effet, si les établissements et les responsables montrent l'exemple et rappellent la norme de déconnexion cela peut influencer positivement les pratiques des salariés. Les mesures plus coercitives sont quant à elles, jugées moins favorablement par les salariés. De fait, elles sont vues comme plutôt infantilisantes et peuvent conduire à des pratiques déviantes quant à l'utilisation des outils et à des reconnections en dehors des horaires de travail. Les pratiques incitatives sont donc à privilégier pour favoriser la compréhension et l'appropriation de ces bonnes pratiques.



**Les leviers
organisationnels à prendre
en compte**

Les leviers organisationnels à prendre en compte

Le droit à la déconnexion entre pleinement dans le champ de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. Ainsi, pour permettre une politique efficace et cohérente en matière de droit à la déconnexion, certains prérequis peuvent être travaillés au niveau organisationnel.



LA CULTURE D'ÉTABLISSEMENT

La culture d'établissement joue un rôle fondamental dans la promotion du droit à la déconnexion. Elle définit les normes, les valeurs et les comportements au sein d'une organisation. **Une culture d'entreprise positive et équilibrée peut créer un environnement propice au respect du droit à la déconnexion.**

Si la culture encourage le respect des horaires de travail et du droit à la déconnexion, les employés seront plus enclins à adopter ces pratiques et cela créera un environnement favorable à la santé mentale, la productivité et la satisfaction des salariés.



LES ATTENTES ET POLITIQUES VIS-À-VIS DU DROIT À LA DECONNEXION

Des attentes définies et une politique claire sont essentielles pour favoriser le droit à la déconnexion au sein d'une organisation. Elles contribuent à **établir un cadre clair**, à promouvoir une culture organisationnelle respectueuse du bien-être des employés et à **minimiser les incertitudes liées à la disponibilité** en dehors des heures de travail. Une politique claire encourage ainsi un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle.



TEMPS ET ESPACES DE TRAVAIL

L'identification d'**espaces de repos** ainsi qu'une réflexion autour de l'**environnement de travail** (ex : environnement calme lorsque l'on effectue des tâches demandant une concentration importante, mise en place de plages « ne pas déranger » où l'on évite les interruptions et notifications, identification de créneaux spécifiques dédiés à la gestion des emails) contribuent à une plus grande efficacité de l'organisation et peut permettre de réduire les risques de surconnexion hors du temps de travail.

Les leviers organisationnels à prendre en compte

Au niveau organisationnel, il convient également de travailler sur :



ESPACES DE DIALOGUE

Au-delà des échanges informels, la création et le maintien d'**espaces de discussion pour les salariés sur le travail** (réunions, régulations, temps d'échanges de pratiques etc...) favorisent la communication et l'identification de situations problèmes, diminue souvent le nombre d'échanges nécessaires à l'écrit et favorise la recherche de solutions et d'adaptations collectives. Elles permettent également de partager une culture commune sur les usages du numérique et le respect du droit à la déconnexion.



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le manque de maîtrise des outils peut parfois conduire à passer davantage de temps sur les outils et entraîner une surcharge de travail. Il peut aussi entraîner des mésusages ou à une utilisation limitée des fonctionnalités (ex : programmation des emails). Il est donc important que les professionnels soient **régulièrement formés aux outils** qu'ils utilisent (logiciels métiers mais aussi outils de communication).

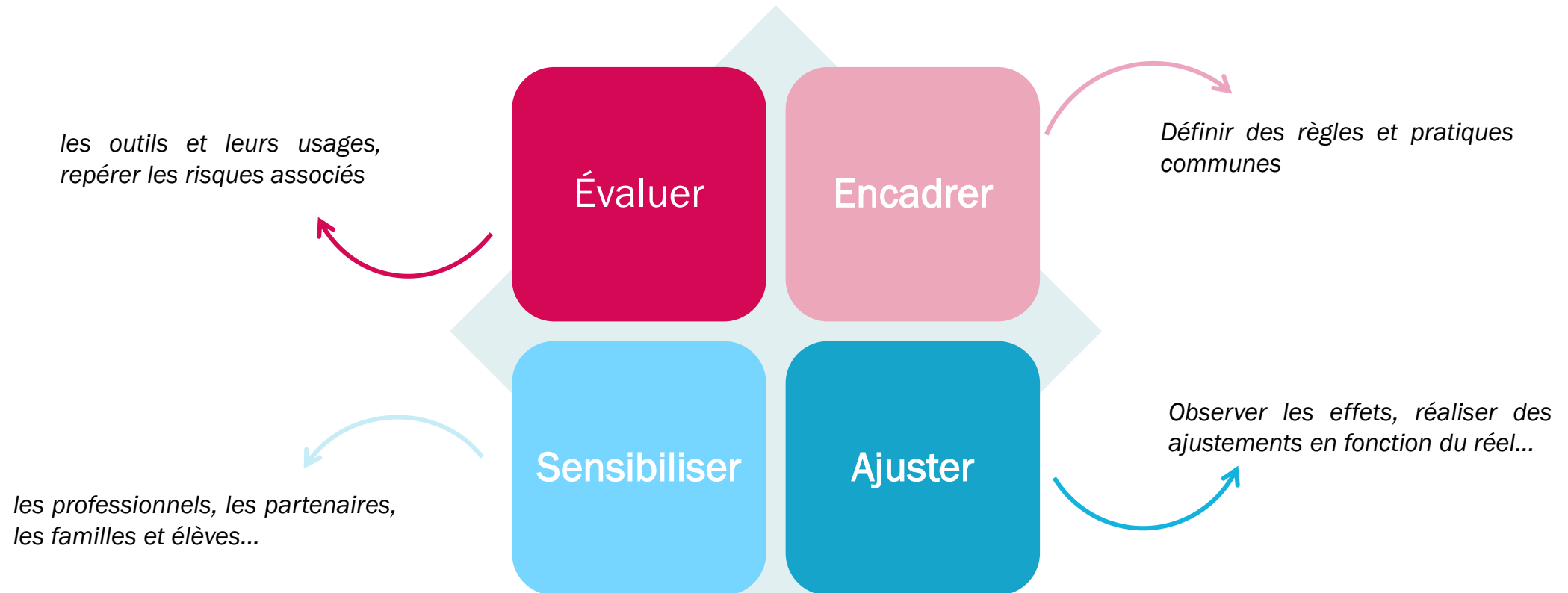


OUTILS PROFESSIONNELS

Fournir aux équipes **des outils professionnels** (ex : ordinateur portable/fixe, téléphone ou carte SIM professionnelle, adresse email professionnelle etc...) en fonction des besoins identifiés permet de mieux distinguer les usages professionnels et personnels, notamment en dehors du temps de travail.

Les leviers organisationnels à prendre en compte

Au-delà de ces prérequis, vous pouvez également observer les différentes pratiques de vos salariés à l'aide de la matrice suivante. Celle-ci vous permettra alors de repérer les pratiques problématiques afin d'adapter votre politique interne aux enjeux présents dans votre établissement.



Les leviers organisationnels à prendre en compte

1. ÉVALUER

Pour mettre en place des actions cohérentes et efficaces, il est important de passer par une étape de **diagnostic** et de **prise de conscience de nos usages et habitudes**, au travail mais aussi sur nos temps hors travail. Parmi les questions qui peuvent se poser :

- Combien et quels types d'outils numériques et moyens de communication utilisons-nous ? Pour quels usages ? Avec qui ? Dans quels moments, situations et périodes ?
- A quelle fréquence utilise-t-on nos différents outils numériques de travail ou moyens de communication hors du temps de travail ? Pour quels usages ? Pour quelles raisons ?
- Y a-t-il des situations qui rendent difficile l'exercice du droit à la déconnexion ? Si oui, réfléchir à ces situations et aux causes de ces difficultés ?
- Y a-t-il des situations dans lesquelles la disponibilité hors des heures de travail est nécessaire ? Si oui, réfléchir à ces situations (qui, quoi, où, quand, comment...), et qu'est ce qui pourrait être dommageable ?*
- Y a-t-il des règles formelles ou des usages informels déjà mis en place ?
- Les outils de communication sont-ils correctement utilisés ? Les professionnels sont-ils formés et à l'aise ? Utilisent-ils des fonctionnalités favorisant la déconnexion comme la mise en silence des notifications, la programmation des emails ou encore les messages en cas d'absence ?



*Demander à un salarié de travailler en dehors de ses horaires relève en réalité d'une astreinte. Celle-ci doit alors être formalisée dans un avenant qui précise les horaires de l'astreinte, la compensation, les moyens de contact etc.

Les leviers organisationnels à prendre en compte

1. ÉVALUER

Pour faire ce diagnostic, il est important de partir des **situations de travail** et de les décrire le plus précisément possible pour identifier les acteurs concernés, les moments et fréquences et définir ensemble des **règles communes de fonctionnement**.

Parfois, après l'analyse des situations, il sera pertinent de distinguer la déconnexion normale des urgences exceptionnelles qui peut caractériser certaines situations ou certaines fonctions plus susceptibles d'y être confrontées (ex : cadres, responsable de maintenance...) ainsi que les moyens à privilégier dans ces cas d'urgence (pour éviter la démultiplication des outils et de la veille).



- **ACTION** : Instaurer des **espaces de discussion sur le travail** est un moyen intéressant d'introduire le diagnostic sur les usages du numérique et le droit à la déconnexion.
- **RESSOURCE** : Plusieurs ressources sont disponibles à ce sujet sur le [site de l'ANACT](#).



- **ACTION** : Une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) peut être réalisée, notamment sur le risque d'hyperconnexion.

Les leviers organisationnels à prendre en compte

2. ENCADRER

Au-delà de la prise de conscience individuelle et collective, il est important de mettre en place un cadre commun pour respecter et faire respecter le droit à la déconnexion.

Cela passe notamment par la définition de **règles de fonctionnement partagées et communiquées à tous** (ex : plages horaires de travail et de communication, gestion des absences et redirection des communications...) : « *Nous avons statué sur les heures où nous ne devons plus répondre aux sollicitations.* ».



→ **ACTION** : Ces règles peuvent être formalisées dans une Charte du droit à la déconnexion, élaborée en concertation avec le CSE s'il existe. Cette charte doit ensuite être diffusée aux professionnels de différentes manières (exemple : présentation par le Chef d'établissement lors d'une réunion dédiée, affichage, remise au moment de l'intégration, rappels réguliers dans l'année etc..). Elle peut aussi faire l'objet d'une note de communication spécifique à destination des élèves et de leurs familles.

Les leviers organisationnels à prendre en compte

2. ENCADRER

Pour être efficaces, ces règles doivent :

- **Être relayées par différents moyens** (à l'écrit, à l'oral et dans les comportements) et par l'ensemble de la communauté (ex : intervention du Chef d'établissement, exemplarité des responsables et des membres du collectif...)
- S'associer à une **réflexion sur l'organisation du travail** permettant l'exercice de ce droit. Il s'agit là d'éviter les demandes contradictoires entre le respect de la déconnexion et la réalisation de certaines activités ou tâches dans un temps donné.

Cette question se pose notamment pour les mesures de type « contraignantes » comme la fermeture des accès aux outils et serveurs à certains horaires ou des mesures incitatives très fréquentes (ex : signature email accompagnée d'un message « aucun courriel envoyé en dehors des heures de travail ne nécessite de réponse immédiate »).

Ces mesures peuvent avoir des effets contrastés ou contre-productifs si elles ne s'accompagnent pas d'une réelle réflexion sur l'organisation du travail.

Les leviers organisationnels à prendre en compte

3. INFORMER - SENSIBILISER

L'information et la sensibilisation font également partie des mesures essentielles pour l'exercice du droit à la déconnexion. En effet, dans une société actuelle où nos usages du numérique et des outils de communication sont de plus en plus importants, il peut être nécessaire de **dialoguer, informer et sensibiliser autour de ces usages**.

Différents types de sensibilisation/information peuvent être distingués, comme par exemple :

- Dialoguer et informer sur les usages pour faire prendre conscience de nos pratiques, par exemple autour des situations de télétravail, les contacts par le matériel personnel, les messageries instantanées et réseaux sociaux etc...
- Informer sur le droit à la déconnexion et sensibiliser aux risques liés à l'hyperconnexion. Exemple : à l'occasion d'une journée thématique sur les outils numériques par exemple, ou sur la santé au travail et la qualité de vie au travail.
- Informer sur les usages des outils et leurs fonctionnalités pour diminuer les risques d'hyperconnexion (exemple : blocage des notifications sur certaines plages horaires, programmation des emails pour un envoi automatique différé durant les heures de travail, mise en place d'un message d'absence ou d'une redirection etc.) ainsi que sur les ressources existantes (ex : référent numérique au sein de la structure)

 *Témoignage : « La Direction ou les supérieurs y sont sensibilisés, mais les collègues font moins attention ».*

Il est également important de **sensibiliser l'ensemble des parties prenantes** : les professionnels (hiérarchie, collectifs de travail...) mais aussi les partenaires (familles, institutions etc.) quand cela est possible, et de **réinformer régulièrement** (ex : nouveaux arrivants, après la mise en place de nouveaux outils ou fonctionnements etc.).

Les leviers organisationnels à prendre en compte

4. AJUSTER

Au-delà des règles de fonctionnement communes et de la sensibilisation, les mesures favorisant le droit à la déconnexion doivent être régulièrement requestionnées.

En effet, les changements organisationnels, les demandes internes et externes, les évolutions des outils ou encore les modes de communication des collectifs de travail viennent régulièrement impacter les conditions de travail et l'exercice du droit à la déconnexion.

Organiser des espaces de « feed-back », à la fois par des espaces de dialogue ou de discussion collective, mais aussi par la possibilité d'échanger individuellement avec son responsable ou sa Direction est une condition importante (ex : points réguliers sur la charge de travail) pour **identifier les causes, adapter les comportements, réguler la charge de travail, revoir l'organisation du travail, mesurer les effets des actions mises en œuvre et ajuster leurs modalités si besoin.**

Le **Comité Social des Entreprises (CSE)** a également un rôle important dans la remontée de ces informations. En effet, il a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions.

Extrait d'accord collectif : « La Direction réaffirme le principe que toute personne qui pourrait rencontrer des difficultés à honorer sa mission en respectant ce droit à la déconnexion pourra demander un entretien avec son responsable hiérarchique ou à la Direction afin de trouver une solution de rééquilibrage raisonnable de la charge de travail. Un accompagnement sur une meilleure gestion du temps et des priorités pourra également être envisagé »



→ **ACTION** : Intégrer un point systématique sur la thématique lors des entretiens annuels.

La détection des signaux faibles

La détection des signaux faibles

Pour détecter les éventuelles surconnexion des salariés, il convient d'être vigilant en prêtant attention à certains signes. En effet, si les signes et effets de la non-déconnexion peuvent varier d'un individu à un autre, il existe tout de même des grands indicateurs comportementaux qui peuvent suggérer qu'un individu est confronté à des niveaux élevés de connexion :



- **La réponse immédiate aux notifications** : une réponse immédiate et fréquente aux notifications, même en dehors du travail, peut indiquer une difficulté à se déconnecter
- **La réponse ou l'envoi de mails en dehors des horaires de travail** : cette pratique peut être synonyme de surconnexion
- **Travail prolongé en dehors des horaires** : cette habitude peut être la traduction d'une charge de travail trop importante et d'une difficulté à établir des limites entre la vie professionnelle et personnelle



- **La réduction du temps consacrée aux pauses** : une diminution du temps consacré aux pauses peut indiquer une difficulté à s'éloigner du travail ou une charge trop importante
- **La pratique du multitâche** : si vous observez un salarié en train d'effectuer des tâches en simultané cela peut traduire d'un manque de temps et d'une charge de travail excessive
- **Augmentation des retards ou absences** : cette augmentation peut être synonyme de démotivation dans son travail mais également d'une mauvaise conciliation entre les espaces professionnels et personnels



La détection des signaux faibles

Il convient d'être vigilant pour les autres mais également pour soi dans la détection des différents signaux. Ceux-ci peuvent alors être de différents ordres (psychiques, physiques ou cognitifs) :

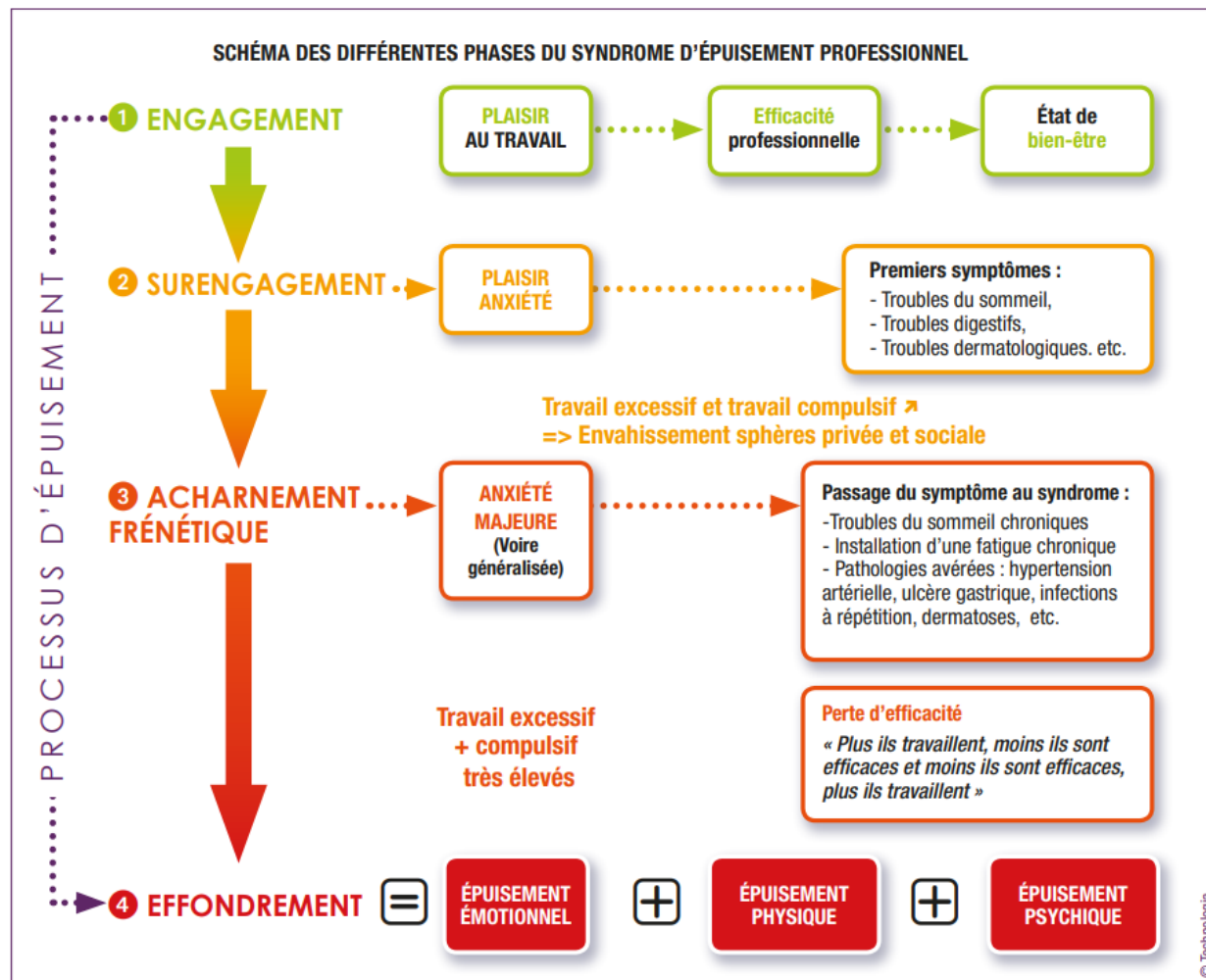


- **Augmentation du stress, de l'anxiété, de l'irritabilité** : une augmentation des réactions négatives peut être synonyme d'une pression ou charge mentale trop importante
- **La fatigue chronique** : si des états de fatigue se font ressentir chez certains de vos salariés cela peut traduire d'un syndrome d'épuisement professionnel
- **La mention fréquente de la charge de travail** : des commentaires fréquents sur la charge de travail excessive peuvent être des signaux de surconnexion
- **Difficulté à se concentrer sur un sujet** : une difficulté de concentration peut traduire d'une charge mentale importante, la personne n'arrive plus à se focaliser sur une tâche car elle pense simultanément à plusieurs choses
- **Diminution de la qualité de travail ou augmentation des erreurs** : cette baisse de qualité de travail peut être le résultat d'un manque de temps pour accomplir ses tâches ou d'une charge mentale trop importante
- **Le désintéressement** : si vous observez du désintéressement de la part d'un de vos salariés cela peut être un symptôme d'un état d'épuisement professionnel

La détection des signaux faibles

Il est important pour vous, en tant que chefs d'établissement de veiller à ces signaux. En effet, un surengagement dans le travail peut être la traduction d'un syndrome d'épuisement professionnel.

De plus, cet état individuel aura des conséquences plus larges sur le collectif de travail mais également sur la relation avec les élèves.



La détection des signaux faibles

A l'issue de l'observation de ces signaux, il est de votre responsabilité en tant que chef d'établissement d'agir. Pour ce faire, vous pouvez :

Organiser un entretien confidentiel avec l'employé pour discuter de ses habitudes de travail et de surconnexion.

Offrir un **soutien supplémentaire** à l'employé concerné en régulant sa charge de travail, en créant un binôme de travail...

Organiser **des sessions de formation** sur la gestion des outils numériques, du temps, du stress et les bonnes pratiques en matière de déconnexion.

Accompagner dans le changement de pratique en assurant un suivi régulier avec le salarié concerné.

Clarifier les attentes en matière de disponibilité et de déconnexion dans votre politique d'établissement et rappeler ces attentes à tous.

Sensibiliser l'ensemble du personnel, y compris cet employé, sur l'importance du droit à la déconnexion en expliquant les avantages de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Montrer l'exemple en adoptant des pratiques de travail équilibrées et promouvoir cela pour vos équipes.

Créer une **campagne de communication** pour informer et sensibiliser les salariés.

La détection des signaux faibles

Pour réagir aux situations de surconnexion rencontrées, vous pouvez également vous appuyer sur des acteurs ressources internes et externes à votre établissement :



A L'INTERNE

- Conseiller en Ressources Humaines
- Membres du CSE en matière de Santé, de sécurité et conditions de travail
- La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Les responsables
- Les membres de l'équipe



A L'EXTERNE

- Le Service de Prévention et de Santé au Travail (médecin, psychologue, ergonomiste, etc.)
- Les organismes de Prévoyance et de Mutuelle
- CARSAT
- Les Cabinets de Conseil en Ressources Humaines
- Formateur en Gestion du temps et du stress
- Experts en ergonomie et aménagement du poste de travail

Pour aller plus loin

Pour en apprendre plus et être sensibilisé au droit à la déconnexion, vous pouvez également vous appuyer sur les acteurs et ressources suivantes :



<https://infos.isidoor.org>

anact

<https://www.anact.fr/>



<https://www.inrs.fr/>



Guide réalisé dans le cadre d'une étude menée en 2023 sur le droit à la déconnexion dans la Branche EPNL.
