



Chapitre 14 : Comment les organisations prennent-elles en compte les changements des modes de vie ?

Travaux en demi-groupe

Etude de cas sur les objets connectés

Repérer les mesures pour lutter contre l'hyper-connectivité des salariés



A l'aide des documents répondez aux questions suivants :

1. Qu'est-ce que l'hyper connectivité ?
2. Quels sont les effets de l'hyper connectivité sur le télétravail ?
3. Repérez les mesures prises par les entreprises pour déconnecter leurs salariés.

| Entreprises | Mesures prises pour déconnecter les salariés |
|-------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |

4. Pourquoi les entreprises souhaitent-elles déconnecter leurs salariés ?

Document 1 : L'hyper-connectivité au travail

Si la transformation numérique change en profondeur le paysage professionnel pour des millions d'actifs, elle crée ainsi de nouveaux modèles qu'ils doivent apprendre à maîtriser. On pense, dans le cas présent, à la connectivité totale : si un salarié apprécie de pouvoir récupérer un fichier sur le cloud depuis n'importe où, ou de parler sur un chat avec un collègue lors d'un déplacement, il se rend également compte qu'il est devenu joignable à toute heure...



Cette situation complexe n'est pas allégée par l'augmentation du télétravail. Aujourd'hui, les télétravailleurs constituent près de 20 % du salariat français. Ceux qui voyaient cette approche de l'emploi « depuis chez soi » comme une aubaine pour passer plus de temps avec leurs proches en découvrent également le revers. Travailler connecté depuis son domicile, c'est courir le risque de ne pas savoir quand s'arrêter vraiment, si l'on ne donne pas, à ses collègues comme à soi-même, des limites claires : il faut apprendre à déconnecter.

On remarquera que cette hyper-connectivité, au travail ou en dehors, commence à avoir un impact marqué sur nos concitoyens. Plusieurs études publiées récemment pointent une envie partagée de regagner sa liberté par rapport aux objets numériques. Fuir la tension de la vie urbaine connectée, fantasme moderne s'il en est.

Document 2 : Les bonnes pratiques adoptées dans l'entreprise

Des nombreuses autres entreprises ont passé le cap de cette déconnexion, et elles le font de différentes manières. Certaines pratiques sont souples et légères, d'autres tendent à réellement contraindre les collaborateurs à se déconnecter et **se mettre en mode « veille » après les heures de bureau**. Areva et Axa, par exemple, incitent leurs employés à **ne plus répondre aux e-mails passés les heures dites « classiques » de travail**. Ainsi, le collaborateur évite de vérifier sa boîte électronique, de répondre aux e-mails et s'oblige donc à ne plus travailler lorsqu'il franchit le domaine de sa vie personnelle. En Allemagne, **BMW** a également mis en place ce genre de pratiques : certaines sont souples comme le fait de ne plus répondre aux e-mails en dehors des heures de bureau ; d'autres semblent plus drastiques comme **la déconnexion automatique des serveurs** au-delà d'une certaine heure. Ces pratiques peuvent sembler au premier abord exagérées, mais il faut savoir que ce type de mesures va **de pair avec le bien-être au travail**. En effet, BMW est une des entreprises qui se soucient le plus de la santé de ses employés. Elle a donc décidé de mettre en place ce genre de « règles » afin d'optimiser les performances, mais aussi la santé des collaborateurs. En outre, dans certaines entreprises, des mesures plus incongrues ont été créées. C'est le cas de **Mercedes**, qui a embauché depuis les vacances de Noël 2014 un « **assistant d'absence** » dont le rôle est d'**effacer les e-mails arrivant dans la boîte électronique des salariés pendant leurs congés** – évidemment, ceux qui ne souhaitent pas que leurs e-mails soient supprimés n'ont juste qu'à le signifier. De plus, la société d'électronique Intel instaure des moments de silence, moments pendant lesquels, tous les mardis matins, les e-mails et téléphones sont coupés et les salariés sont invités à installer un panneau « **Do not disturb** » à la porte de leurs bureaux. Une pratique rigolote à renouveler sans modération – dans la limite du raisonnable évidemment. Enfin, même de petites structures telles que **Change The Work** – oui oui, c'est bien nous ! – donnent la possibilité aux collaborateurs et les encouragent même à **désactiver les notifications de certaines applications de travail** (comme Slack) en dehors des heures de bureau. Ainsi, la déconnexion est totale.

« Droit à la déconnexion : les bonnes pratiques », www.changethework.com, 22 mai 2018.