Comment mettre en pratique le droit à la déconnexion ?

Face à l’hyperconnectivité, à la multiplication des outils numériques et au brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, le droit à la déconnexion est devenu un enjeu majeur pour les organisations. Au Luxembourg, la loi du 28 juin 2023 impose aux employeurs de mettre en place des mesures concrètes pour garantir le respect des temps de repos et limiter les sollicitations hors temps de travail. Au-delà de la conformité légale, sa mise en pratique implique une évolution des modes de collaboration et des usages numériques.

Qu’est-ce que l’hyperconnectivité ?

Situation dans laquelle les personnes sont exposées de manière continue et simultanée à des **flux d’informations, de communications et de sollicitations numériques** via plusieurs outils et canaux (e-mails, messageries instantanées, plateformes collaboratives, téléphone, réseaux

sociaux, etc.)

Les étapes à suivre pour favoriser la déconnexion en entreprises ?

- Savoir d'où l'on part : enquête sur les usages numériques et les habitudes de connexion ; analyse des volumes d'e-mail envoyés/reçus hors horaires de travail et identification des périodes de surcharge récurrentes,
- Intégrer le sujet dans les réflexions RSE,
- Constituer un groupe de travail transverse réunissant des représentants RH, IT, managers et Communication interne,
- Consulter les représentants du personnel,
- Identifier des bonnes pratiques à mettre en place (voir exemples plus loin),
- Organiser une phase pilote dans une équipe volontaire,
- Ajuster les process internes.

Quelques exemples de bonnes pratiques :

- Formaliser et diffuser les règles (par exemple dans le règlement intérieur),
- Aborder la question lors des entretiens individuels,
- Systématiser les messages automatiques d'absence ou pop-up de sensibilisation après certaines heures,
- Identifier des personnes *back-up* pour prendre le relais durant les absences,
- Préciser lorsqu'une demande ne nécessite pas une réponse immédiate,
- Clarifier les canaux de communication en cas d'urgence.

Les freins rencontrés le plus souvent :

- Une multiplication des outils et canaux de communication,
- Une culture de la disponibilité permanente et la valorisation implicite des personnes toujours joignables,
- Une forte dépendance aux attentes des clients et interlocuteurs externes,
- Un manque d'exemplarité managériale,
- Des équipes aux usages numériques hétérogènes,
- Des contraintes internationales et des fuseaux horaires différents.

Source

Le tool kit « *Disconnect* » porté par IMS Luxembourg et financé par la Chambre de Commerce, Digital Luxembourg, la Chambre des Salariés, le ministère d'État, le ministère du Travail ainsi que l'Union Européenne et le Fonds Social Européen.

Pour consulter le Guide complet, c'est par ici