|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | DISCUSSION SUR LA DÉCONNEXION |  |

## Pourquoi est-il nécessaire de « déconnecter » ?

Nous vivons dans une société qui attend beaucoup de nous. Dans cette société, le stress lié au travail et le burn-out sont des problèmes d’actualité. L’agence européenne pour la sécurité et la santé au travail indique que le stress est l’un des problèmes de santé les plus fréquents au travail. En effet, 32,7 % des travailleurs belges indiquent ressentir du stress au travail.

Pouvoir laisser le travail derrière soi, tant sur le plan physique que mental, lors de pauses et en dehors des heures de travail a des effets positifs sur le bien-être, comme une meilleure concentration ou un niveau d’énergie plus important et plus durable.

Les frontières entre la vie professionnelle et la vie privée diminuent sans cesse. Les raisons sont variées :

* travail non limité dans le temps et l’espace ;
* innovations techniques ;
* augmentation des facteurs de stress au travail.

C’est pourquoi il est important de prendre le temps et le repos nécessaire lors de vos vacances pour vous installer une distance avec votre travail. En d’autres termes, pour vous déconnecter de votre travail.

Il serait plus facile d’avoir une seule approche pour tout le monde. Toutefois, les recherches et la pratique ont démontré qu’un travail sur mesure est nécessaire dans les organisations afin d’aboutir à une manière saine de déconnecter. Il est également possible de tenir compte des situations individuelles, des préférences et des choix.

## Nouvelle législation relative à la prévention du burn-out et à la déconnexion

À l’aide de quelques nouvelles mesures, le gouvernement souhaite réduire le risque de burn-out et attirer l’attention des employeurs et des travailleurs sur les risques liés à une disponibilité en ligne permanente.

Le 22 mars 2018, la loi de relance ou loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale a été adoptée.

Le volet *Concertation en matière de déconnexion du travail et d’utilisation des moyens de communication numériques* stipule que les comités pour la prévention au travail doivent **se concerter à intervalles réguliers** et à chaque demande des (représentants des) travailleurs **à propos de la déconnexion du travail et de l’utilisation des moyens de communication numériques**. Le gouvernement souhaite ainsi assurer le respect des temps de repos, vacances annuelles et autres congés des travailleurs ainsi que préserver l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le comité peut formuler des **propositions** et émettre des **conseils** à l’employeur sur la base de cette concertation. Les accords qui en découleront pourront faire l’objet d’une convention collective de travail ou être intégrés dans le règlement du travail.

Un accord éventuel pourrait être que les collaborateurs ne soient pas tenus de répondre aux e-mails ou SMS après les heures de travail. Il peut également y avoir un accord sur l’option rendant techniquement impossible la réception des messages en dehors des heures de travail.

Cette législation repose sur le malentendu selon lequel prester des heures supplémentaires signifie toujours bien travailler. Les travailleurs qui continuent de répondre à leurs e-mails après les heures de travail peuvent avoir le sentiment que le travail ne finit jamais, ce qui augmente le risque de burn-out. Contrairement à la France, notre législation belge ne parle pas de « droit » de déconnexion. Le législateur se limite à l’obligation de concertation, qui peut mener à des accords clairs.

## Comment utiliser la liste de contrôle ?

Afin de soutenir les organisations lors de ces discussions, le Groupe IDEWE a prévu la **liste de contrôle** ci-dessous. Celle-ci peut être complétée au niveau de l’organisation, de l’équipe ou de l’individu. Elle peut également servir de **fil conducteur** lors d’une discussion au sein du comité.

La *déconnexion* est un thème très vaste. Nous sélectionnons donc plusieurs aspects liés à la manière de travailler pendant et en dehors des heures de travail. On recense un certain nombre de *bonnes pratiques*. Rappelez-vous, il n’y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Les réponses sur la liste de contrôle ne font que préciser quels sont les **points d’attention** au sein de l’organisation dans le domaine de la déconnexion. Il est conseillé d’examiner les points d’attention et éventuellement de conclure des **accords** et/ou prendre les **mesures** appropriées.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | LISTE DE CONTRÔLE DÉCONNEXION |  |

*Indiquez d’une croix l’affirmation qui s’applique*

### Après les heures de travail

|  |  |
| --- | --- |
| Il est rare de travailler après les heures de travail |  |
| Les collaborateurs doivent rarement envoyer des e-mails après les heures de travail |  |
| Aucune réponse par e-mail n’est attendue après les heures de travail |  |
| Il ne faut pas être joignable après les heures de travail |  |
| Il ne faut plus réfléchir ou se tourmenter à propos du travail en dehors des heures de travail |  |
| Aucun problème de sommeil n’est lié au travail |  |

### Pendant les congés

|  |  |
| --- | --- |
| Il y a suffisamment de back-up prévus pendant les périodes de congé |  |
| Le supérieur hiérarchique a un back-up lorsqu’il est en congé |  |
| Il est facile de savoir qui est en congé |  |
| Les e-mails ne sont pas relevés pendant une période de vacances |  |
| Il ne faut pas être joignable par téléphone pendant une période de congé |  |
| Il est de coutume de prévoir du temps pour finir/clôturer les tâches avant une période de congé |  |
| Il est de coutume de prévoir du temps pour traiter les e-mails après une période de congé |  |
| Les congés doivent être pris pendant une longue période au moins une fois par an (minimum deux semaines) |  |
| Il existe une directive qui stipule que l’on n’attend pas des collaborateurs qu’ils travaillent ou soient joignables pendant ses vacances |  |

### Pendant les heures de travail

|  |  |
| --- | --- |
| La pause midi est respectée |  |
| Des micropauses sont activement intercalées  |  |
| Chacun est libre de décider lui-même du moment au cours duquel il répondra aux e-mails pendant la journée (ou se mettre disponible en ligne) |  |
| Il existe suffisamment d’endroits pour travailler dans le calme |  |
| Il y a une alternance entre les efforts mentaux, l’exercice physique et le travail manuel |  |

### Travail non limité dans le temps et l’espace

|  |  |
| --- | --- |
| Le télétravail est envisageable |  |
| Le travail à domicile est fréquent |  |
| Le télétravail est régi légalement et est fixé dans un addendum au contrat de travail. |  |
| Des accords clairs sont établis en ce qui concerne le télétravail |  |

### En cas de travail à temps partiel

|  |  |
| --- | --- |
| Il est facile de retrouver qui travaille quand |  |
| Les collaborateurs à temps partiel ne sont pas appelés le(s) jour(s) où ils ne travaillent pas |  |
| Les collaborateurs à temps partiel mettent un message d’absence le(s) jour(s) où ils ne travaillent pas |  |

### Facteurs de risque éventuels qui entravent la déconnexion

### Pression au travail

|  |  |
| --- | --- |
| La pression au travail est vécue comme faisable |  |
| La pression au travail élevée et trop faible est prévisible |  |
| Suffisamment de temps est accordé pour l’exécution des missions |  |
| Les changements de dernière minute ont rarement lieu |  |
| Le flux d’e-mails est considéré comme gérable  |  |

### Contenu du travail

|  |  |
| --- | --- |
| Le travail n’est pas contraignant d’un point de vue émotionnel |  |
| Les collègues se donnent beaucoup de soutien social |  |
| Le supérieur hiérarchique offre beaucoup de soutien social  |  |
| Les collaborateurs ont le sentiment d’être suffisamment formés pour exécuter leurs tâches |  |
| Les collaborateurs ont le sentiment d’être suffisamment compétents pour exécuter leurs tâches |  |

### Relations de travail

|  |  |
| --- | --- |
| Il n’y a pas de tension ou de conflits au travail |  |
| Un feed-back est régulièrement donné au travail  |  |
| Les collaborateurs sont régulièrement valorisés pour les prestations qu’ils fournissent |  |
| Il y a des attentes claires et partagées à l’égard des uns et des autres |  |

|  |
| --- |
| **Autres facteurs de risque :**... |

## Les principaux points d’attention pour déconnecter dans notre organisation sont :

|  |
| --- |
| 1. ...
2. …
3. …
4. …
5. …
 |

Y a-t-il des services ou départements spécifiques qui requièrent une attention en ce qui concerne ce thème ?

|  |
| --- |
| OUI/NONSi oui, lesquels ? ... |

## Quelles mesures seraient pertinentes dans notre organisation pour aider les collaborateurs à déconnecter ?

|  |
| --- |
| Biffez les mentions inutiles (et complétez éventuellement)* Élaboration de directives
* Accords relatifs à l’utilisation des e-mails
* Accords relatifs à l’accessibilité
* Sensibilisation pour les supérieurs hiérarchiques et/ou les collaborateurs
* Intervision au niveau de l’équipe en lien avec les attentes et les habitudes
* Autre(s) :...

 |



www.idewe.be