

Droit à la déconnexion : guide de survie en télétravail

Mars 2021

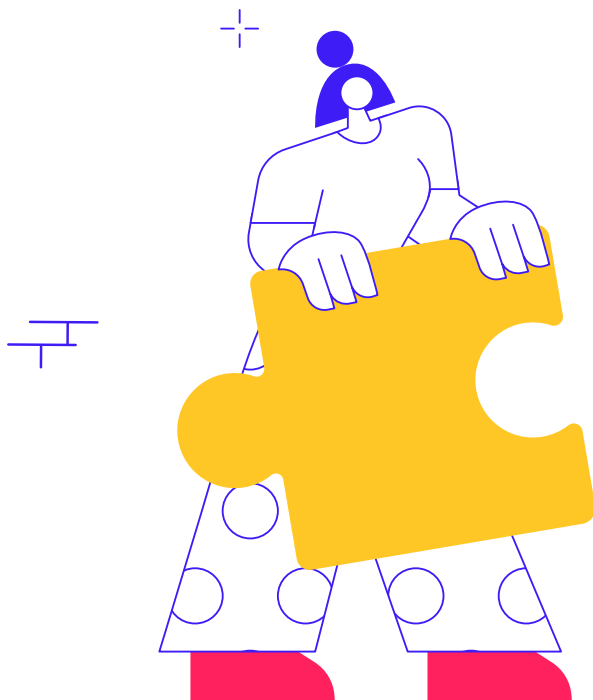


Sommaire



1 Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Définition	6
Ce que dit la loi	6
Les limites de la loi Travail	7



2 Quels enjeux pour l'entreprise et le salarié ?

Prévenir l'hyperconnexion et l'infobésité	8
Protéger la santé des salariés et lutter contre les risques psychosociaux	9
Améliorer la QVT et l'équilibre vie personnelle vie professionnelle	9



Sommaire

3

Comment mettre en place le droit à la déconnexion ?

Analyser les habitudes et la charge de travail des collaborateurs	10
Communiquer sur le droit à la déconnexion	11
Formaliser des règles dans un accord collectif ou une charte	12
Sensibiliser les collaborateurs à l'usage des outils numériques	13
Former les managers et les inciter à montrer l'exemple	13
Évaluer l'efficacité des actions mises en place	14



4

Les initiatives mises en place dans les entreprises

Limiter les e-mails	15
Instaurer des périodes de déconnexion	16
Centraliser la communication sur une plateforme unique	16
Analyser les connexions aux outils numériques	17
Aménager des espaces de détente	18



Appels pendant les vacances, e-mails envoyés à minuit, SMS le week-end... Avec l'augmentation du télétravail et du travail hybride, la frontière entre vie privée et vie professionnelle se brouille de plus en plus. D'après une étude du cabinet Eléas, plus des 2/3 des cadres français utiliseraient leurs outils numériques professionnels le soir et le week-end.



Pour limiter cette hyperconnexion, une nécessité :

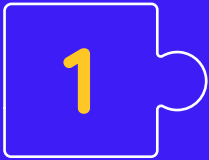
faire respecter le droit à la déconnexion, c'est-à-dire garantir à ses collaborateurs de ne pas avoir à se connecter à leurs outils professionnels en dehors de leurs horaires de travail.

Avec la loi El Khomri (ou loi Travail) entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017, le droit à la déconnexion est même devenu **une obligation** pour l'employeur. Cependant, il est loin d'être appliqué partout : en 2018, seules 16 % des grandes entreprises auraient instauré des règles de déconnexion.¹ Pourtant, au-delà des obligations légales, la violation du droit à la déconnexion peut avoir des effets désastreux, aussi bien pour l'entreprise que pour le collaborateur. Stress, épuisement, burn out, troubles du sommeil : les **risques psychosociaux** liés à l'hyperconnexion sont nombreux.

Afin de prévenir ces risques et **garantir le bien-être** du salarié, il est de la responsabilité de l'employeur (et des organisations syndicales qui y sont présentes) de mettre en place le droit à la déconnexion, tout en sensibilisant les collaborateurs à un **usage raisonnable des outils numériques**. Alors comment s'y prendre ? Et quelles sont les bonnes pratiques à suivre ?

Ce livre blanc vous permettra d'obtenir un panorama complet des enjeux du droit à la déconnexion, ainsi que différents conseils et exemples concrets pour le mettre en place au sein de votre entreprise.





Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Définition

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié à se déconnecter de ses outils numériques professionnels et à ne pas être contacté par son entreprise en dehors de son temps de travail habituel, y compris lorsqu'il est en télétravail.

Ces outils numériques peuvent être tout aussi bien :

- Des outils physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables...
- Des outils en ligne : messagerie d'équipe, suite bureautique, intranet, logiciel collaboratif...

Ce que dit la loi

Le droit à la déconnexion est un concept d'origine française qui est **apparu dans le Code du travail en 2016**. Depuis lors, d'autres pays européens ont également suivi la tendance : l'Espagne, l'Italie et la Belgique l'ont introduit dans leur législation nationale, et une résolution a été adoptée par le Parlement Européen le 21 janvier 2021.

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, la loi Travail (aussi appelée loi El Khomri) oblige toutes les entreprises de plus de 50 salariés à **négoier des règles de déconnexion** lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Si un accord collectif n'est pas obtenu, l'entreprise est tenue d'élaborer une charte de droit à la déconnexion, après avis du comité social et économique (CSE) ou des délégués du personnel.

L'employeur qui ne respecte pas ce droit de négociation encourt un an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.

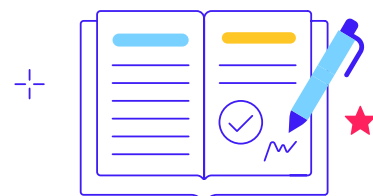
L'objectif ? **Éviter que le salarié soit sollicité en dehors de son temps de travail.**

C'est-à-dire tard le soir, pendant ses jours de repos ou de congés, ou lorsqu'il est en arrêt maladie.

Ainsi, le droit à la déconnexion permet de :

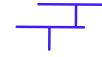
- Garantir le temps de repos minimum de 11h par jour,
- Réguler la charge de travail,
- Prévenir les risques psychosociaux,
- Rétablir une séparation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cas où le salarié doit rester joignable en permanence, l'employé a l'obligation de lui verser une compensation financière, ou de lui accorder des congés supplémentaires pour compenser la période d'astreinte.





Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?



Les limites de la loi Travail

Bien qu'elle soit pionnière en matière de droit à la déconnexion, la loi El Khomri présente plusieurs limites.

Bien qu'elle oblige les entreprises à négocier sur le droit à la déconnexion, elle ne prévoit **aucune sanction pour les employeurs qui ne l'appliquent pas**, qui ne possèdent pas d'accord collectif ou de charte de droit à la déconnexion. De même, aucune mesure concrète n'est prévue pour s'assurer de l'efficacité de la politique mise en place.

Le cas du télétravail n'est pas non plus mentionné par le Code du travail. Il en revient donc à l'entreprise de mettre en place ses propres règles de droit à la déconnexion en télétravail. Mais en pratique, peu d'entreprises franchissent le pas : selon une enquête de l'Ugict-CGT de 2020, près de 80 % des télétravailleurs ne disposent pas d'un droit à la déconnexion.

En raison de l'absence de sanction, **le droit à la déconnexion est rarement mis en œuvre**, et ce même dans les grandes entreprises. Ainsi, "il n'est pas rare de voir des gens connectés très tard le soir, ou même le week-end", affirme Brigitte Vaudolon, psychologue clinicienne et coach en bien-être au travail.





Quels enjeux pour l'entreprise et le salarié ?

Selon l'enquête du cabinet Eléas, 41 % des salariés français affirment que leur entreprise n'a mis en place aucune action pour garantir le droit à la déconnexion. Pourtant, il présente de nombreux enjeux pour l'entreprise et le collaborateur.

Voici les principaux :

Prévenir l'hyperconnexion et l'infobésité

D'après un sondage mené par Qapa en 2019, 67 % des Français n'arrivent pas à décrocher de leur travail pendant leurs vacances. Un phénomène lié souvent à une hyperconnexion, qui les empêche de déconnecter réellement.

Les cadres seraient les plus touchés par cette hyperconnexion. En effet, selon une étude Ifop de 2017, la grande majorité d'entre eux continuent à consulter leurs communications professionnelles le weekend et pendant les vacances. La raison ? Pour s'assurer qu'il n'y ait pas de problème en leur absence, mais aussi pour ne pas être débordés à leur retour.

40 % des salariés disent même culpabiliser de ne pas se connecter pour travailler lorsqu'ils sont sollicités hors de leur temps de travail.¹ Ce **syndrome FOMO** (fear of missing out), qui se caractérise par une peur de passer à côté d'une information importante, est étroitement lié à la multiplication des outils numériques dans notre environnement professionnel et personnel.

Aujourd'hui, il est presque impossible de se passer de son smartphone ou de son ordinateur portable ne serait-ce qu'une journée. Nous sommes devenus dépendants de nos outils numériques, et ce, malgré leurs **effets néfastes sur notre santé**.

En effet, lorsqu'ils sont utilisés à outrance, ces outils peuvent entraîner une surcharge d'informations, aussi appelée **infobésité**. Face à ce trop plein d'informations et à ces interruptions incessantes, les salariés saturent, sont moins concentrés et ont du mal à traiter l'information de manière efficace, ce qui peut diminuer leur productivité.

D'où l'importance de mettre en place des initiatives pour limiter le temps passé sur les outils digitaux.

¹ Sondage Opinion Way pour le cabinet Eléas (2018).





Protéger la santé des salariés et lutter contre les risques psychosociaux

À terme, l'hyperconnexion et l'infobésité peuvent entraîner plusieurs risques psychosociaux chez les collaborateurs, notamment la fatigue, le stress, des troubles du sommeil, voire un **burn out**. En effet, 43 % des salariés français disent ressentir de la **fatigue** à cause de l'utilisation des outils numériques professionnels, et 35 % affirment qu'il s'agit d'une source de **stress**. Des effets négatifs qui se font particulièrement sentir chez les jeunes salariés (18-29 ans). On parle de plus en plus de "Zoom fatigue" (du nom du service de visioconférence américain).

Les entreprises doivent donc être particulièrement vigilantes, notamment lorsque leurs employés sont en télétravail. En effet, "**le télétravail tend à augmenter les risques psychosociaux**. Il est donc important de faire prendre conscience au salarié qu'il n'est pas censé être disponible 24 heures sur 24, même si les outils le sont", explique Brigitte Vaudolon, psychologue clinicienne et coach en bien-être au travail.

Lire aussi : [\[Parole d'expert\] Brigitte Vaudolon : les risques psychosociaux liés au télétravail](#)

S'ils ne sont pas correctement traités, **les risques psychosociaux peuvent coûter cher** à l'entreprise. En effet, le mal-être du salarié tend souvent à affecter sa santé, ce qui peut ensuite se ressentir sur sa performance et son taux d'absentéisme. Ainsi, l'Assurance Maladie estime que le stress au travail coûte **entre 1,9 et 3 milliards d'euros** à la France.

Améliorer la QVT et l'équilibre vie personnelle vie professionnelle

Le droit à la déconnexion s'inscrit pleinement dans la démarche de **qualité de vie au travail** (QVT), qui est devenue un enjeu majeur pour les entreprises. Baisse de l'absentéisme, motivation en hausse, implication dans la vie de l'entreprise, meilleure productivité... Pour l'entreprise comme pour le salarié, la QVT est une vraie aubaine.

En outre, la qualité de vie au travail est un argument incontournable pour **attirer et fidéliser les talents**. C'est un moyen pour l'entreprise de rassurer ses salariés en leur montrant qu'elle est attentive à leurs besoins et se soucie de leur bien-être.

Pour 73 % des Français, **cette qualité de vie au travail est aussi importante que le salaire**.² Une entreprise qui s'engage à garantir la QVT et qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée aura donc plus de facilité à faire grandir et à conserver son vivier de talents.

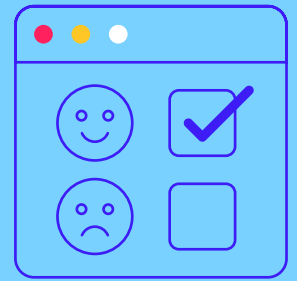
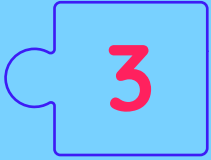
Lire aussi : [Évolution des modes de travail : quelle place pour la QVT ?](#)

Cependant, les actions menées pour améliorer la QVT sont encore insuffisantes, voire absentes. Ainsi, **6 salariés sur 10 estiment que leur entreprise ne prend pas assez d'initiatives** pour garantir l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.³ Il reste donc encore du chemin à parcourir pour développer la qualité de vie au travail et faire respecter le droit à la déconnexion.

² Sondage Toluna pour Interface (2019).

³ 10e édition du Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale (2018)





Comment mettre en place le droit à la déconnexion ?



Faire appliquer le droit à la déconnexion ne peut pas se faire du jour au lendemain. Pour réussir sa mise en place, il est nécessaire de procéder par étapes.

Analyser les habitudes et la charge de travail des collaborateurs

Commencez d'abord par **faire un diagnostic** de la situation actuelle, afin de mieux comprendre les habitudes d'**utilisation des outils numériques**, la nature des tâches et la charge de travail des collaborateurs. Cela vous permettra d'identifier les équipes les plus concernées par les mesures mises en place, et d'adapter votre communication en conséquence.

Par exemple, **posez-vous les questions suivantes** :

- Quels sont les horaires de travail des salariés ? Sont-ils les mêmes en télétravail ?
- À quelle fréquence les e-mails et messages sont-ils envoyés en dehors des horaires de travail ?
- Qu'en est-il des réunions ? Sont-elles toujours organisées pendant les horaires de travail habituels ?
- Quelles sont les habitudes de communication des différents services

ou équipes ? Communiquent-ils plutôt par e-mail ou par messagerie instantanée ?

- Quels outils utilisent-ils au quotidien ?
- Quelle proportion de salariés se plaint d'avoir trop de travail ?
- Certains salariés se sentent-ils épuisés ?
- Le burn out est-il fréquent dans l'entreprise ?

Sur la base de ces données, vous pourrez **faire émerger des tendances**, et définir des règles et initiatives à mettre en place dans chaque équipe ou service.



Communiquer sur le droit à la déconnexion

Selon une étude de l'Observatoire Entreprise et Santé de Viavoice et Harmonie Mutuelle, 45 % des salariés français ne savent pas ce qu'est le droit à la déconnexion.

Avant de mettre en place toute initiative, l'employeur doit donc **expliquer aux collaborateurs ce qu'implique ce droit**.

Deux éléments devront être explicités :

- Le droit de ne pas travailler en dehors de ses heures de travail normales, sans subir des répercussions négatives ;
- L'obligation de respecter le droit à la déconnexion d'autrui en s'abstenant d'envoyer des messages tard le soir, le week-end, les jours fériés et pendant les vacances.

Par ailleurs, il convient de préciser que **le droit à la déconnexion n'oblige pas les salariés à ne pas travailler en dehors**

de leurs horaires de travail. En effet, certains collaborateurs en télétravail préfèrent parfois décaler leurs horaires pour pouvoir gérer plus facilement leurs obligations personnelles (aller chercher un enfant à l'école, faire les courses, etc.). Cependant, ils devront faire attention à bien respecter les horaires de leurs collègues.

Une fois ces éléments compris, expliquez aux collaborateurs pourquoi vous souhaitez introduire le droit à la déconnexion, les avantages qu'ils peuvent en tirer, et les modalités de mise en place de cette politique.

La communication doit être claire et centralisée au même endroit, par exemple sur un intranet ou une plateforme collaborative. Tous les employés doivent être informés, quels que soient leur poste et leur niveau hiérarchique dans l'entreprise.



Formaliser des règles dans un accord collectif ou une charte

Élaborez ensuite un **accord collectif** ou une **charte de droit à la déconnexion**, dont les dispositions seront intégrées dans le règlement intérieur. Vous pourrez y indiquer :

- La définition et les objectifs du droit à la déconnexion ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et de négociation de la charte ;
- Les horaires de déconnexion où le salarié n'est pas tenu de travailler ou répondre à ses messages ou e-mails ;
- Les mesures de régulation de l'utilisation des outils numériques professionnels ;
- Les actions de sensibilisation et de formation mises en place par l'employeur ;
- Les modalités de suivi de l'application du droit à la déconnexion ;
- Les bonnes pratiques à appliquer en télétravail et en présentiel que vous jugez nécessaires.

Lire aussi : [\[Parole d'expert\] Brigitte Vaudolon : bonnes pratiques pour un télétravail réussi](#)

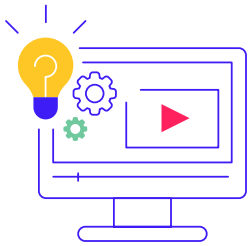
Plusieurs [modèles d'accord collectif et de charte](#) sont disponibles en ligne, n'hésitez pas à les utiliser comme base, en adaptant les modalités à votre entreprise.

Une autre possibilité est d'intégrer ces règles dans un **guide dédié au droit à la déconnexion**, à votre culture d'entreprise, ou même au télétravail.

Par exemple, la mairie de Paris a créé un [mode d'emploi de la déconnexion](#) qui regroupe plusieurs bonnes pratiques, et incite chaque service, collectivité et établissement à élaborer sa propre charte de droit à la déconnexion.



Sensibiliser les collaborateurs à l'usage des outils numériques



Afin d'éviter l'hyperconnexion et la surcharge informationnelle, les entreprises doivent également expliquer aux collaborateurs

comment bien utiliser les outils mis à leur disposition, notamment la messagerie instantanée, les e-mails, le téléphone portable, ou encore le réseau social interne.

Plusieurs **bonnes pratiques** pourront être explicitées dans votre charte de droit à la déconnexion, ou bien lors de réunions de sensibilisation, par exemple :

- Activer les **messages automatiques d'absence** pendant ses congés, et y intégrer la ou les personne(s) à contacter en cas d'urgence ;
- Communiquer et envoyer des e-mails uniquement pendant les horaires de travail, si nécessaire en différant l'envoi des e-mails ;
- Proscrire les réunions en dehors des horaires de travail des collaborateurs ;
- **Désactiver les notifications** pendant les plages de déconnexion ;
- Former les collaborateurs aux différents outils utilisés et mettre à leur disposition des guides d'utilisation ou tutoriels ;
- Inciter les collaborateurs à tester la "power nap" ou la "**digital detox**" de temps en temps pour se déconnecter de leurs outils de travail.

Chez Food Emotion, une charte vie professionnelle vie privée a été créée pour faire respecter le droit à la déconnexion. "Cette charte recommande par exemple de **ne pas planifier de réunions après 17h30 ou avant 8h**", explique Jérémie Dagot, Trade marketing manager. Le droit à la déconnexion est également **intégré au contrat de travail**.

Former les managers et les inciter à montrer l'exemple

Les managers jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre de votre politique de droit à la déconnexion. En effet, ils se doivent de **montrer l'exemple**, c'est-à-dire d'appliquer eux-mêmes les règles de déconnexion mises en place pour inciter les collaborateurs à faire de même.

Une formation peut être dispensée aux managers pour les sensibiliser aux enjeux et bonnes pratiques citées plus haut. On pourra notamment insister sur l'importance de **ne pas solliciter les équipes en dehors de leurs horaires de travail**, mais aussi d'expliquer aux collaborateurs qu'ils n'ont pas l'obligation de rester connectés toute la journée non-stop, ou de répondre à leurs messages immédiatement.

Au contraire, **prendre des pauses** et se déconnecter de temps en temps de ses outils de travail est essentiel pour bien travailler. Afin de garantir cette productivité, le manager peut d'ailleurs mettre en place des **plages de travail "intensif"**, pendant lesquelles les collaborateurs ne sont pas joignables et ne reçoivent pas de notifications.

Le rôle du manager sera également de **réguler la charge de travail**, pour faire en sorte que le salarié n'ait pas à faire constamment des heures supplémentaires pour terminer son travail. Pour trouver le juste milieu, il faudra être particulièrement **à l'écoute de ses besoins**, et ne pas hésiter à faire des ajustements lorsque ce dernier n'arrive pas à gérer les tâches qui lui sont assignées.

Lire aussi : Travail hybride : les bonnes pratiques de management



Évaluer l'efficacité des actions mises en place

Une fois toutes ces actions mises en place, l'entreprise ne doit pas oublier d'effectuer **un suivi régulier** pour s'assurer de leur efficacité, et faire des ajustements lorsque cela est nécessaire.

Plusieurs **indicateurs de performance** propres à l'entreprise pourront être suivis, par exemple :

- Le nombre de mails et de messages envoyés en dehors des horaires de travail habituelles ;
- La fréquence à laquelle les employés se connectent sur le réseau social interne le soir, le weekend et pendant leurs jours de congé.

Un comité de suivi composé de représentants de l'entreprise et de syndicats pourra être créé pour suivre l'efficacité des actions et informer les salariés de leur utilisation des outils numériques. Par ailleurs, l'entreprise pourra faire des **sondages et baromètres internes** pour recueillir le feedback des collaborateurs.

En effet, il faut garder en tête que les premières initiatives mises en place ne sont pas toujours les bonnes. **La charte ou l'accord de droit à la déconnexion devra donc être révisé(e) régulièrement**, idéalement tous les ans, afin d'y ajouter de nouvelles règles, ou d'en enlever certaines qui ne conviennent pas à l'entreprise.

Des **mesures correctrices** pourront être mises en place en cas de non-respect des règles, comme la surveillance électronique volontaire. En cas de problème, le manager pourra également **fixer un rendez-vous avec le collaborateur**, afin de comprendre ce qui l'empêche de se déconnecter et de l'aider à trouver des solutions. Si cette hyperconnexion est liée à une charge de travail trop importante, le manager pourra par exemple revoir les objectifs du collaborateur en prenant en compte ses capacités et les moyens mis à sa disposition.



4

Les initiatives mises en place dans les entreprises

Ces dernières années, de nombreuses entreprises ont mis en place des actions pour favoriser le droit à la déconnexion. Pour vous aider à élaborer vos propres règles, nous avons identifié plusieurs exemples de bonnes pratiques. En voici les principales :

Limiter les e-mails

Selon une étude d'Adobe de 2017, les cadres français passent plus de 5 heures par jour à traiter leurs e-mails. Un temps considérable, qui oblige parfois les salariés à répondre à leurs e-mails hors de leur temps de travail.

Pour respecter le droit à la déconnexion, Philippe Pinault, CEO de Talkspirit, recommande de **“différer ses e-mails** pour qu'ils soient reçus à des heures normales, ou bien d'y inclure une mention précisant que le destinataire n'est pas tenu d'y répondre immédiatement”.

C'est ce qui a été fait à La Poste : pendant les heures de déconnexion, une fenêtre d'alerte s'affiche à l'écran et propose au salarié de différer l'envoi du mail, ou de confirmer l'envoi si le sujet est urgent. **La mention suivante est également ajoutée dans la signature des e-mails** : “Si vous recevez

ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre immédiatement, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.”

D'autres entreprises ont également mis en place des **journées sans e-mails** pour permettre aux salariés de déconnecter des outils numériques. Par exemple, le groupe japonais Rakuten organise tous les mois une demi-journée sans e-mails pour encourager la communication physique entre les salariés.

Une approche plus radicale a été déployée au sein du groupe allemand Daimler. Depuis 2014, **l'entreprise efface automatiquement les e-mails reçus pendant les congés des salariés**. L'expéditeur en est informé, et est redirigé vers une autre personne qui peut répondre à sa demande. Ainsi, le collaborateur n'est plus tenté de lire ses e-mails pendant ses vacances, et ne perd plus de temps à les trier en revenant.



Instaurer des périodes de déconnexion

Plusieurs entreprises pratiquent des **périodes de déconnexion** à la fois pendant et en dehors des horaires de travail.

Chez Orange, les salariés peuvent **se déconnecter de leurs outils de communication numérique deux heures par jour**, afin de ne pas être dérangés dans leur travail. Par ailleurs, les collaborateurs sont invités à ne pas utiliser le tchat pendant les réunions afin d'être mieux concentrés.

Même chose pour le groupe Intel, qui a mis en place des **moments de silence tous les mardis matin**, pendant lesquels messagerie et téléphone portable sont coupés. Les salariés peuvent également mettre un panneau "ne pas déranger" devant la porte de leur bureau.

Dans certaines entreprises, les plages de déconnexion sont même imposées. C'est le cas chez Volkswagen, qui **bloque l'accès à ses serveurs** de 18h15 à 7h en semaine et le week-end. Une mesure efficace, mais qui ne convient pas forcément au besoin de flexibilité recherché par les collaborateurs.

Centraliser la communication sur une plateforme unique

De plus en plus d'entreprises se tournent vers les réseaux sociaux d'entreprise ou les plateformes collaboratives afin de **centraliser la communication et diminuer les flux d'e-mails internes**. C'est par exemple le cas de l'Agence Bergamote, qui a réussi à **réduire ses e-mails internes de 95 %** en mettant en place la plateforme Talkspirit. Finis les flux d'informations multiples : les collaborateurs peuvent désormais communiquer à un seul et même endroit grâce à une messagerie instantanée et une solution de visioconférence intégrées à l'outil.

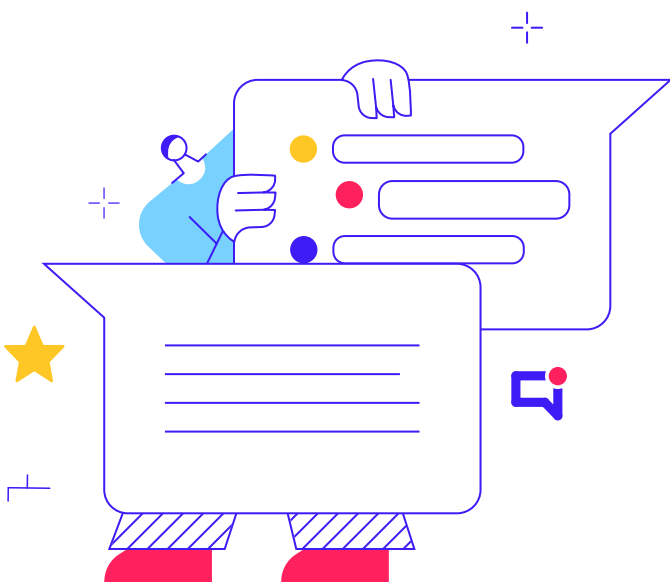
Lire aussi : [Étude de cas de l'Agence Bergamote](#)

La plateforme permet également de paramétrer des **plages horaires de disponibilité et des plages de déconnexion**. "Il est possible de désactiver les notifications le soir et le weekend, ou bien de changer son statut pour demander aux collaborateurs de ne pas être dérangé pendant une certaine période", explique Philippe Pinault, cofondateur et PDG.

"L'outil permet au collaborateur de s'abonner à différents canaux de communication, pour ne recevoir que les informations qui le concernent. De plus, il existe une option qui permet de **programmer des publications** à l'avance, pour que celles-ci n'apparaissent que pendant les horaires de travail."

Ainsi, chez Food Emotion, le pôle gastronomie du groupe Ariane, "**toutes les communications officielles sont publiées sur Talkspirit uniquement entre 8h et 18h**", explique Jérémie Dagot, Trade Marketing Manager. Ce qui permet aux salariés de déconnecter pleinement le soir et le week-end.

Lire aussi : [Comparatif des meilleurs réseaux sociaux d'entreprise](#)



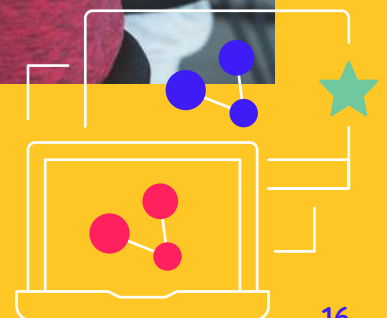


Analyser les connexions aux outils numériques

Des dispositifs de contrôle des durées et des heures de connexion peuvent aussi être mis en place pour éviter l'hyperconnexion.

Par exemple, **Michelin contrôle les connexions à distance** de ses salariés le soir et le week-end pour s'assurer qu'ils ne font pas d'heures supplémentaires. Dès qu'un collaborateur se connecte au moins cinq fois par mois en dehors de son temps de travail, un mail est adressé à son manager, qui doit ensuite fixer un rendez-vous avec le collaborateur.

Attention cependant à ne pas abuser de ce type d'outils, pour ne pas que les salariés se sentent "surveillés" en permanence.





Aménager des espaces de détente

Espaces de repos, cafétérias, salles de sport, salles de jeu... Les **espaces de détente** sont de plus en plus populaires dans les entreprises. Le collaborateur peut ainsi déconnecter de son travail sans même sortir de l'entreprise.

Chez Renault, dans les locaux du Plessis-Robinson, un **"calm space"** accessible de 9h à 20h accueille environ 60 personnes par jour. Les collaborateurs peuvent venir y faire la sieste, ou juste faire une pause pour se vider la tête.

Au siège français d'Adidas, à Landersheim (près de Strasbourg), un **espace zen** équipé de sièges massants permet même aux collaborateurs de se faire masser au travail !



Vous l'avez compris : **faire appliquer le droit à la déconnexion est essentiel** pour assurer la santé, le bien-être et la performance des salariés, en télétravail comme en présentiel. De la création d'une charte au déploiement d'un réseau social d'entreprise, en passant par l'organisation de formations,

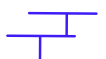
il existe de nombreuses initiatives pour encourager la déconnexion au sein de votre entreprise. À vous de mettre en place les actions qui vous semblent nécessaires, sans oublier de vérifier leur efficacité et de rester à l'écoute de vos collaborateurs.

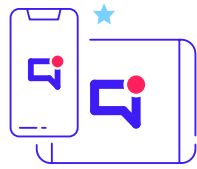


Ils ont choisi talkspirit pour booster leur transformation



Administrations publiques, PME ou grands groupes de tous secteurs d'activité : ils ont choisi Talkspirit pour accompagner l'évolution de leurs modes de travail.





Découvrez Talkspirit **en bref**

Talkspirit est un logiciel qui **facilite le partage d'informations** et de documents entre collaborateurs, simplifie la communication interne, fluidifie le travail à plusieurs, et permet de mettre en place des pratiques collaboratives plus adaptées aux nouveaux modes de travail.

Notre plateforme rassemble les meilleures fonctionnalités sociales et collaboratives pour les entreprises : tchat, visioconférence, espace de stockage partagé, suite bureautique, groupes, fil d'actualités, annuaire interne...



Découvrir Talkspirit en vidéo (durée : 2 minutes)



100% Made in France

Talkspirit est entièrement conçu, développé, hébergé et sécurisé en France. Conformité avec le RGPD



www.talkspirit.com



Chiffres clés



+500 clients



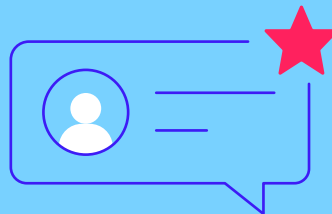
+150.000 utilisateurs



4,9/5 : évaluation moyenne sur Capterra



Talkspirit classé logiciel collaboratif n°1 par GetApp (groupe Gartner) en 2020



Consulter nos témoignages clients

- Agence Bergamote : Agence de communication, 20 collaborateurs
- Squad : Conseil en cybersécurité, 500 collaborateurs
- CPAM du Bas-Rhin : Assurance maladie, 985 collaborateurs
- Traiteurs de France : Restauration, 1500 collaborateurs





Vous souhaitez en savoir plus sur notre solution ?

**Notre équipe est
à votre disposition !**

[Essai gratuit](#)

[Planifier une démo](#)

