Les cadres et l'hyperconnexion

L'Ifop (Institut français d'opinion publique) a réalisé une étude pour Oxygen et Securex sur l'hyper connexion des cadres en interrogeant un échantillon de 1 001 personnes représentatives de la population cadres âgée de 18 ans et plus. Il en ressort que 80 % des cadres déclarent consulter leurs mails en dehors de leur temps de travail et que 75 % d'entre eux restent connectés pendant leurs vacances ou week-ends.

Plus de 3/4 des cadres consultent leurs communications professionnelles pendant leurs vacances ou week-ends

Parmi les cadres interrogés, 77 % déclarent consulter leurs communications professionnelles, c'est à dires e-mails, sms, appels téléphoniques pendant leurs temps libres. 31 % d'entre eux déclarent même les consulter « souvent » le week-end ou pendant les vacances.

Dans certains secteurs tels que la construction et l'administration, ce taux atteint respectivement 83 et 80 % contre par exemple 75 % dans l'industrie et les services. Mais les écarts les plus importants portent sur la fonction occupée : les professions libérales sont celles qui consultent le plus leurs communications professionnelles pendant leurs temps libres (87 %) alors que les cadres d'entreprises ne sont que 75 % à le faire.

Les cadres consultent leurs communications professionnelles sur leurs temps libres pour se rassurer

La principale raison pour les cadres de consulter leurs mails ou autres pendant leurs vacances, week-ends ou soirées est de se rassurer. En effet, ils sont près de 80 % à le faire « pour s'assurer qu'il n'y a pas de problème en mon absence » et cette réponse est majoritairement citée en premier. Vient ensuite la volonté de rester organisé et l'idée que consulter ses communications professionnelles permettra de ne pas être débordé à leur retour de vacances.

De manière un peu plus marginale mais tout de même significative (28 %), les cadres citent le fait de ne pas vouloir manquer d'éventuelles opportunités professionnelles ou encore la volonté d'éviter d'éventuelles remarques d'un supérieur hiérarchique (14 %).

On remarque que la principale raison de la consultation des communications professionnelles par les cadres sur leurs temps libres, qui est de s'assurer qu'il n'y a pas de problème en son absence, est liée aux autres salariés et peut s'analyser comme une difficulté des cadres à déléguer pendant leur absence.

Un accès permanent aux outils de communication professionnelle est vécu négativement pour 82 % des cadres

Avoir la possibilité d'un accès permanent et simplifié aux outils de communication professionnelle en dehors du temps de travail est perçu pour 48 % des cadres comme une source de stress supplémentaire et pour 34 % comme une source d'agacement pour les proches. Au total c'est donc 82 % des cadres interrogés qui ont une perception négative voire anxiogène du fait d'avoir un accès permanent à leurs outils de communication.

A l'inverse, 18 % des cadres estiment que cet accès aux outils de communication est une source d'apaisement.

Les cadres sont mitigés sur l'amélioration de la qualité de vie au travail que peuvent apporter les nouvelles technologies de communication

Lorsqu'on les interroge sur l'impact des nouvelles technologies de communication sur la qualité de vie au travail, les cadres sont 60 % à considérer que ces technologies peuvent l'améliorer. Cela est particulièrement vrai chez les femmes (65 %) et les jeunes de moins de 35 (66 %) et moins chez les cadres les plus âgés (53 % seulement chez les cadres de 50 à 64 ans). Dans le secteur de la construction par exemple, les nouvelles technologies de communication sont vues pour 67 % des cadres comme un facteur d'amélioration des conditions de vie au travail alors qu'ils ne sont que 51 % à le penser dans le secteur de l'industrie.

Il ressort donc de l'étude que les nouvelles technologies de communication souffrent d'un paradoxe : leur utilisation pendant les temps de repos des salariés est génératrice de stress et est perçu comme anxiogène alors que bien utilisées, ces nouvelles technologies sont considérées comme permettant d'améliorer la qualité de vie au travail.

La qualité de vie au travail, ou le mieux vivre au travail est d'ailleurs perçu comme important par les cadres qui regrettent à 56 % d'entre eux que ce sujet ne soit pas correctement pris en compte par leur entreprise. Si 35 % des cadres déclarent que leur entreprise prend en compte cette problématique, seuls 9 % font état de mesures concrètes prises dans l'environnement de travail.

Rappelons que la qualité de vie au travail est un enjeu majeur, reconnu par la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, et doit désormais faire l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

Cette étude montre bien l'hyper connexion des cadres, leur propension à rester alerte, qu'il s'agisse de s'assurer que tout va bien pendant son absence ou d'éviter d'être débordé à son retour, rester connecté est une réalité pour beaucoup de cadres. Mais plus important, l'étude montre que cette hyper connexion, **cette hyper disponibilité, n'est pas toujours souhaitée** et qu'elle est souvent génératrice de stress. Le droit à la déconnexion, qui est le droit de se déconnecter de son smartphone ou de sa tablette lorsque l'on est en dehors de son temps de travail apparaît alors indispensable. Celui-ci a été introduit dans le Code du travail par la loi El Khomri, dans son article 25. Le **droit à la déconnexion** devra faire l'objet d'une négociation annuelle et en l'absence d'accord négocié, l'employeur devra tout de même prendre des mesures unilatérales fixant les modalités effectives de ce droit à la déconnexion. Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, une charte informatique devra également être élaborée afin de mettre en avant les bonnes pratiques concernant les technologies de communication. Ces chartes posent les pratiques de « bonne conduite » en matière de règles d'utilisation d'Internet au sein de l'entreprise afin d'une part de sécuriser le réseau et d'autre part de veiller à ce que les salariés n'en abusent pas.

Pour Patrick Poizat, Président de la CFTC Cadres, ***cet article favorise et encourage le dialogue social et, si celui-ci n'a pas lieu, l'employeur devra de toute façon agir dans le bon sens***. Cependant, souligne-t-il, ***il manque une définition juridique du principe du droit à la déconnexion*** qui reste encore flou dans ses modalités pratiques.

Etablir un droit à la déconnexion et négocier ses modalités est devenu une priorité compte tenu d'une part des dérives autour du forfait-jours (journées à rallonge, non-respect des temps de repos minimums...) et d'autre part des nouvelles modalités de travail qui se développent (nomadisme, télétravail, open space...). La frontière entre le travail et la vie personnelle n'a jamais été aussi mince.

L'Apec, partenaire institutionnel de la CFTC Cadres, avait également fait ce constat dans une étude[1] de fin 2014 suite à un sondage auprès de cadres. On y découvrait que pour plus d'un tiers[2] des cadres interrogés, il était normal d'effectuer entre 10 et 20 % de son temps de travail hors des murs de l'entreprise, donc sur son temps libre. Il n'est donc pas étonnant que 49 % d'entre eux déclaraient utiliser leur ordinateur personnel et 54 % leur téléphone personnel dans leur activité professionnelle. Les cadres sont lucides et conscient de la situation et de la surcharge de travail que l'hyper connexion entraîne. Ils étaient d'ailleurs dans cette étude 89 % à penser que les nouvelles technologies de l'information et de la communication contribuent à les faire travailler hors des murs de l'entreprise et près de la moitié pensent que leur temps de travail en dehors de l'entreprise va augmenter de façon significative dans les cinq prochaines années.

Au final, on se rend bien compte de l'ambivalence des outils de communication modernes : s'ils facilitent l'accès aux informations, permettent une plus grande souplesse, une meilleure réactivité, voire, ce qui est discutable, une meilleure productivité, ils engendrent également une augmentation du stress, de la charge de travail et une perturbation de la vie personnelle et familiale. ■

Article réalisé par Thomas PANOUILLÉ

[1] Entretiens Experts 3 décembre 2014 Nouvelle organisation du travail des cadres
[2] 34 % exactement