



Nous protégeons et embellissons le monde™

[Découvrez comment >](#)

DRH Ressources humaines

[Bien-être au travail \(/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/bien-etre-au-travail/index.php\)](#)

[Efficacité - Productivité personnelle \(/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/efficacite-productivite-personnelle/index.php\)](#)

[Télé Travail \(/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/tele-travail/index.php\)](#)

[Harcèlement au travail \(/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/harcelement-au-travail/index.php\)](#)

[Dialogue Social - CE \(/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/dialogue-social-ce/index.php\)](#)

[Gestion de carrière \(/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/gestion-de-carriere/index.php\)](#)

[Recrutement \(/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/recrutement/index.php\)](#)

[ACCUEIL \(HTTP://WWW.LESECHOS.FR\)](http://www.lesechos.fr)

[BUSINESS \(/\)](#)

[DRH \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/INDEX.PHP\)](#)

[RESSOURCES HUMAINES \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/RESSOURCES-HUMAINES/INDEX.PHP\)](#)

**BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

## Droit à la déconnexion et souplesse horaire : l'épineuse combinaison

JUSTIN DELEPINE | Le 25/10 à 16:40



En matière de droit à la déconnexion, la population active exprime de de fortes attentes (62 %) envers les entreprises (Source : étude « Pratiques numériques 2016 » réalisée par Eleas). - Shutterstock

## **L'étude « Pratique numérique 2016 » révèle deux catégories opposées d'actifs : les hyper-connectés et les autres, qui ne le sont que très peu. La population active, quant à elle, revendique le droit à la déconnexion mais veut aussi profiter des souplesses horaires que génère le numérique. Un casse-tête et un enjeu de taille pour les DRH.**

Deux mondes s'opposent. C'est un des enseignements de l'enquête « Pratiques numériques 2016 » réalisée par Eleas (\*) rendue publique lors de la soirée du prix du DRH numérique décerné par l'Association nationale des DRH (ANDRH) (<http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/management/conduite-du-changement/0211400867778-le-numerique-source-d-economies-301329.php>). L'étude montre « une polarisation de la population active » à propos des usages des outils numériques professionnels. « Un tiers des actifs (37%) est hyper-connecté et les utilise presque tous les jours en dehors du temps de travail, et un autre tiers (37%) ne les utilise jamais en dehors du travail », explique Xavier Alas Luquetas, président d'Eleas.

Face à cette problématique, la formation se pose en instrument majeur. Pour combler la fracture numérique qui existe entre collaborateurs, Pôle Emploi investit massivement : « Pour nos 54.000 agents, nous avons 3 millions d'heures de formation chaque année, ce qui fait qu'un collaborateur passe en moyenne 7 jours en formation par an », indique Jean-Yves Cribier, directeur général en charge des RH et des relations sociales.

### **Vision tendanciellement positive vis-à-vis du numérique**

Outre cette polarisation, l'étude révèle une « vision tendanciellement positive » vis-à-vis du numérique puisque « 6 actifs sur 10 estiment que c'est un progrès », ajoute le président d'Eleas. Le droit à la déconnexion, **désormais garanti par la loi** ([http://www.lesechos.fr/07/03/2016/LesEchos/22144-336-ECH\\_bientot-un-droit-a-ne-plus-recevoir-d-e-mails-le-soir.htm](http://www.lesechos.fr/07/03/2016/LesEchos/22144-336-ECH_bientot-un-droit-a-ne-plus-recevoir-d-e-mails-le-soir.htm)), est revendiqué par une majorité (62%). Mais, dans le même temps, ces derniers (44%) apprécient la souplesse horaire offerte par le numérique. Ce qui peut paraître contradictoire. « L'entreprise doit être en mesure de fixer des règles, mais il faut aussi que l'organisation soit incitative », précise Xavier Alas Luquetas. Autrement dit, qu'elle garantisse un droit à la déconnexion tout en restant agile afin de profiter de la souplesse horaire offerte par les outils numériques. Un enjeu de taille pour les DRH.

« J'avais des convictions à propos du droit à la déconnexion, confie Jean-Yves Cribier, mais finalement n'est-ce pas plutôt un droit à ne pas répondre ? » Les actifs hyper-connectés refusent les règles trop strictes susceptibles de faire entrer dans une logique de cadence non souhaitée, pense Xavier Alas Luquetas. Ainsi, avoir la liberté de répondre à ses mails le dimanche soir pour alléger son lundi matin tout en ayant la garantie de ne pas essuyer de reproche si on ne répond pas en dehors des heures de travail semble constituer un des points d'équilibre souhaité.

### **« La présence horaire est dépassé »**

**Gilles Babinet, le digital champion de la France** (<http://business.lesechos.fr/directions-numeriques/digital/transformation-digitale/0202287795491-gilles-babinet-le-numerique-engendre-de-la-productivite-de-facon-intense-518.php>) auprès de la Commission européenne, prône un changement dans le mode de l'organisation du travail : « Le modèle du taylorisme est dépassé, la présence horaire également. Avec les organisations numériques, ce ne sont plus les mêmes points de contrôle. » Les outils digitaux qui facilitent grandement le télétravail illustre l'évolution « des points de contrôle » : « Nous redoutions que les gens ne travaillent pas, précise Jean-Yves Cribier de Pole Emploi, mais le télétravail marche très bien, le digital bouscule les frontières. »