



Publics concernés

Toute personne impliquée dans la mise en place du droit à la déconnexion en entreprise.

Pré-requis

- Aucun.

Objectifs

- Comprendre les enjeux du droit à la déconnexion (hyper connectivité, impact sur la santé)
- Connaître les mesures légales et les mesures à mettre en place
- Réfléchir au positionnement de sa structure concernant le droit à la déconnexion
- Identifier et valoriser tous les bénéfices que l'entreprise et ses équipes réaliseront en mettant une véritable hygiène de vie au travail et en dehors, ce qui concerne l'échange connecté d'informations

Supports pédagogiques

- Pendant la formation, chaque participant utilise un support qui reprend les concepts et différents points traités et des exercices d'application et d'entraînement.

Méthodes pédagogiques

- La constitution de groupes de taille efficace (3-10 participants)
- Une alternance d'apports théoriques, de séquences de prise de recul et d'appropriation personnelle
- Atelier pour commencer à construire ses propres outils

Organiser le droit à la déconnexion

Entre 16 et 45 ans, nous passons tous 1 à 2 heures par jour sur notre smartphone (étude de l'agence TNS Sofres). Les objets connectés font partie intégrante de notre vie privée, mais aussi professionnelle. Cela n'a rien de surprenant dans nos entreprises hyper informatisées. Dans ce contexte, les salariés sont souvent « sur connectés » et ont des difficultés à se mettre en « off » hors des heures de travail. Les nouvelles formes de travail comme le télétravail, le travail à distance ou le travail au forfait accentuent le risque d'hyper disponibilité. C'est pourquoi le droit français est intervenu sur les risques inhérents à ces nouveaux fonctionnements en créant le terme de « droit à la déconnexion » ainsi qu'une législation sur le sujet pour préserver l'équilibre vie professionnelle / vie privée des salariés.

Module 1 : Comprendre le droit à la déconnexion

- Les impacts de la transformation numérique sur le rythme de vie au travail (course à la performance, culture de l'urgence, caractère dématérialisé du travail, multi-tasking)
- Autodiagnostic du niveau de surcharge d'informations / stress lié à la technologie
- Connaître le cadre légal du droit à la déconnexion (obligations, sanctions)
- Rappel de la notion de temps de travail effectif et de la législation sur le temps de travail
- Les nouvelles formes de travail liées au numérique : forfait jour, télétravail
- Appréhender les liens entre hyper connectivité et santé des salariés (charge mentale)
- Risques pour l'entreprise (augmentation des AT, MP, désincarnation du management, sécurité via utilisation d'outils privés pour des données professionnelles)

Module 2 : Mettre en place un environnement propice à éviter l'hyper connexion

- Comment mettre en œuvre le droit à la déconnexion dans son entreprise ? (Charte, NAO)
- Déconnexion et RPS
- Les best practices du droit à la déconnexion
- Présentation d'exemples d'accords/chartes sur le droit à la déconnexion
- Cartographie des salariés concernés dans l'organisation
- Identifier les acteurs à impliquer dans la mise en place d'une démarche de déconnexion dans l'entreprise (IRP, salariés, managers)
- Apprendre à maîtriser la surcharge d'informations
- Les mesures d'alerte et les mesures d'adaptation de l'organisation du travail
- Les actions de sensibilisation et de suivi en interne
- Former les managers au droit à la déconnexion
- Communiquer sur la déconnexion : en faire un argument pour la marque employeur
- Construction de sa propre charte à la déconnexion (contenu, clauses licites)