

Enquête « Pratiques numériques des salariés pendant les congés »

## Quelle gestion cet été du nouveau droit à la déconnexion ?

Paris, le 26 septembre 2017- **Depuis l'entrée en vigueur du volet droit à la déconnexion de la loi du 8 août 2016, dite « loi travail », la question de l'usage qu'en font les salariés se pose. C'est dans cet esprit que le cabinet ELEAS, un des principaux acteurs du conseil en qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux, publie ce jour les résultats de l'enquête inédite « Pratiques numériques des salariés pendant les congés ». Cette enquête, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de la population active française en emploi, analyse la réalité de la déconnexion suite à l'application de la loi sur la déconnexion en vigueur depuis le 1/1/2017. Cette étude, prolongement de celle publiée par le cabinet, en septembre 2016 sur les usages et perceptions des outils numériques en entreprise, révèle qu'1/3 de la population active a continué de se connecter pour travailler durant les vacances, et que près d'1/4 se sent coupable de ne pas se connecter pour travailler durant ses congés. Deux phénomènes plus marqués pour les cadres.**

*« Le droit à la déconnexion gagne progressivement du terrain dans les pratiques comme dans les esprits. Cette étude est riche d'enseignement pour cerner un moment clé de ce droit à la déconnexion et montre clairement que la déconnexion du travail pendant les vacances est un enjeu à la croisée du professionnel et du social, »* annonce Xavier Alas Luquetas, Président d'Eléas.

### Une corrélation entre déconnexion et CSP d'appartenance

L'enquête montre qu'**une majorité des actifs occupés(\*) ne se connecte pas au travail pendant leurs vacances d'été** (66,5% des actifs occupés), 21,4% refusent même de se connecter par principe.

Même si la déconnexion demeure la règle pour l'ensemble des salariés, **les cadres font exception. En effet, 51,5% d'entre eux se sont connectés cet été : un taux qui atteint 60,1% pour ceux qui ont le plus de responsabilité.** Le niveau de connexion varie donc également en fonction du niveau de revenus.

*« Il existe une réalité ; cet été ce sujet a été au cœur des préoccupations des cadres. Ils y pensaient et se demandaient si et comment ils allaient se déconnecter. Là encore le dirigeant doit être exemplaire et se défaire d'une croyance ancrée en France : je travaille beaucoup donc je travaille bien. Ce droit doit remettre en question le présentisme »,* rappelle Xavier Alas Luquetas.

### La « charge mentale » des cadres

33,5% des actifs en emploi déclarent rester connectés. Deux raisons à cela : **les obligations professionnelles (31,1%) et l'anticipation d'une charge de travail importante au retour des vacances (26,1%).** Ces deux raisons sont le plus souvent évoquées par les cadres.

## **Le statut légitime-t-il ou non un fort engagement dans le travail, même hors du bureau ?.**

Ne pas se connecter pendant les vacances entraîne un sentiment de culpabilité pour 27 % des actifs en emploi. Si ce taux reste contenu, il est en revanche plus nettement prononcé chez **les cadres (42,7%)** et les actifs les plus jeunes (32,6% des 18-29 ans et **38,1% des 30-39 ans**). Ce sentiment de culpabilité est encore plus présent chez les cadres supérieurs de moins de 40 ans (**57,9%**).

Ce sentiment de culpabilité varie en fonction de l'âge et du statut professionnel. **L'envie, la curiosité et la solidarité avec le collectif de travail** sont en revanche, des vecteurs de connexion davantage évoqués par les employés et les professions intermédiaires.

*« On peut supposer que le poids des responsabilités et les desseins de carrière (pour les plus jeunes) incitent à rester connecté au travail et ses enjeux, qui eux ne s'arrêtent pas avec les mois d'été »* souligne Xavier Alas Luquetas, Président d'Eléas.

## **L'importance de l'entourage dans l'acceptation de la connexion**

Quand on élargit la problématique de la connexion au travail pendant les vacances à l'accueil par l'entourage on constate une forme de **normalisation ou d'acceptation** :

- **50,1 %** des actifs occupés qui se sont connectés n'ont pas connu de tensions avec leur entourage lors de leurs connexions.
- **18,1% sont restés prudents** en restant discrets et **28,7 % ont eu droit à des remarques**. Seuls 3% des actifs occupés ont été plus ouvertement critiqués.

Les tensions sont plus fréquentes en revanche chez **les employés (36,3%)** et chez les ménages de **3 enfants et plus (45,1 %)**. Dans le premier cas, on peut supposer que le statut et la position occupée dans l'entreprise rend illégitime un engagement trop fort dans le travail (symbolisé par le fait de se connecter pendant les vacances) ; dans le deuxième, on imagine aisément que le poids des contraintes familiales prime sur le temps libéré pour travailler pendant les congés.

Chez **les moins de 30 ans sans enfant, 42,3% ont connu des tensions**. Dans ce cas, la mise à distance du monde de l'entreprise dont témoignent les jeunes générations peut rendre incompréhensible pour l'entourage l'engagement trop fort de ceux qui ne déconnectent pas du travail pendant leurs vacances.

*« Cette étude confirme que la déconnexion en dehors du temps de travail est un usage de plus en plus pratiqué et que le cadre légal s'appuie sur une tendance culturelle de fond témoignant de l'aspiration d'une société à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Dans cette perspective, les entreprises doivent apprendre à anticiper cette évolution et trouver les modalités qui permettront de réguler les conséquences de l'utilisation massive d'un droit à la déconnexion »* conclu Xavier Alas Luquetas.

(\*) = actif en emploi

<Fin>

## **Méthodologie de l'enquête**

*Enquête réalisée du 13 au 15 septembre 2017 auprès d'un échantillon de 1199 personnes représentatives de la population active française métropolitaine, âgées de 15 ans et plus. La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas sur les données de l'enquête Emploi Insee 2016, d'après les critères de sexe, d'âge, de statut professionnel (cadres et professions intellectuelles supérieures & Artisans, commerçants et chef d'entreprise, professions intermédiaires, non cadre) et de secteur d'activité (exclusion du champ d'étude : agriculteurs exploitants et catégories socioprofessionnelles non renseignées).*

## A propos d'ELEAS

Fondé en 2001, ELEAS est un cabinet conseil spécialiste de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux. Inspirés de l'approche systémique, les dispositifs mis en œuvre par ELEAS mobilisent l'ensemble des acteurs concernés autour des leviers et des forces de l'organisation (Direction générale, Direction des ressources humaines, management, CHSCT, IRP, médecine du travail...).

ELEAS propose aux entreprises des démarches d'accompagnement sur-mesure et intervient dans cinq domaines principaux : les études et diagnostics, l'accompagnement des transformations et mutations, les dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, la gestion des événements critiques, la formation et le coaching.

L'équipe ELEAS est constituée de 20 consultants et d'un réseau national de 160 experts certifiés spécialistes dans différents domaines : prévention des risques psychosociaux, sociologie des organisations, psychologie clinique, management des hommes, pédagogies innovantes, communication, relations et climats sociaux, ergonomie, médecine. Le cabinet intervient auprès de grandes entreprises privées et publiques, d'ETI, de PME, d'associations et de collectivités

ELEAS bénéficie d'une habilitation IPRP (Intervenant en Prévention des Risques professionnels), de l'agrément du ministère du travail et d'une qualification OPQF (Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation). Pour plus d'informations : [www.eleas.fr](http://www.eleas.fr)

Pour rappel, ELEAS a publié en juin 2014 et novembre 2015 deux grandes enquêtes sur les incivilités au travail. Il en ressort que **près d'un salarié sur deux est exposé à des incivilités**. Egalement, en novembre 2016, ELEAS a publié une enquête sur l'impact de la transformation numérique sur les salariés et sur la **mise en œuvre du droit à la déconnexion**.

## Contact Presse – Agence Ozinfos

Tel. : 01 42 85 47 32  
[eleas@ozinfos.com](mailto:eleas@ozinfos.com)

**Vanessa Choquet** / 06 27 26 49 65