

Connexion des cadres et état de santé : Etude et préconisations

Dr Myriam Claude, médecin du travail,
SPST Orange

Congrès national de médecine et santé au
travail, juin 2022



Pourquoi et comment ?

Objectifs

- Etablir les pratiques et ressentis globaux des cadres d'Orange liés à l'usage des TIC et de la connexion.
- Définir et caractériser les populations de cadres les plus connectées et définir leurs pratiques
- Définir un lien éventuel entre état de santé et pratiques de connexion

Démarches

Démarche de recueil de données en 3 étapes :

- Utilisation d'un questionnaire
- Entretiens individuels
- Mise en débat collective

- En partenariat avec l'INRS

Des résultats ambivalents

Le travail en dehors des horaires conventionnels est fréquent (50%).

1/3

des cadres peuvent être considérés comme surconnectés.

La possibilité de se connecter en tout lieu et à toute heure, est vécue comme une évolution positive ou très positive pour leur travail ou pour l'entreprise (72 % des cadres interrogés)

Des effets négatifs sur leur vie de famille ou personnelle (60 % des cadres interrogés)

Une prise de conscience

Une volonté de déconnexion (75 %),
mais une consultation réflexe (50 %)



Un tiers des cadres déclarent avoir eu
des conséquences professionnelles
négative à la suite d'une période de
déconnexion

Un ressenti négatif lié à la déconnexion

Pour les cadres interrogés, une déconnexion peut avoir pour conséquences :

- **Un sentiment de culpabilité**
- **Un sentiment de « devoir » être disponible**
Tant vis-à-vis de la hiérarchie, des collègues que des équipes encadrées
- **Un sentiment d'inquiétude**
Associé à un sentiment de nécessité de mener une veille informationnelle

Quelques constats

- **Se connecter en dehors des horaires prescrits est présenté comme une « norme »**

Il ne s'agit pas d'une obligation formelle, mais se déconnecter expose à des complications

- **Les pratiques de connexion de la hiérarchie sont suivies par leurs équipes**
- **S'imposer des règles strictes de déconnexion est présenté comme une solution...**
- **...et pourtant, prise de conscience des effets négatifs**



Des effets sur la santé

20 % des cadres

se déclarent **stressés** de ne pas pouvoir se connecter ou par la surconnexion de leur entourage professionnel

1 ou 2 symptômes présents dans

50 % des cas : fatigue visuelle, anxiété, troubles du sommeil

Zoom fatigue ?

Régulation individuelle

- **Mails : choix de plages horaires dédiées ou régulations par abandon**
- **Déconnexion : désir fort mais effort de volonté à fournir**
- **Déconnexion forcée peut générer de l'angoisse**

Régulation institutionnelle ou collective

- **Déconnexion forcée : peu évoquée, semble peu efficace**
- **Importance de la régulation managériale et de la mise en débat au sein de l'équipe**

Que faire ?

Conseils de bonnes pratiques, lors des visites médicales (livret dédié) sensibilisation du management...

Mais aggravation de la situation avec les différents confinement, le télétravail et le management à distance : mise en place d'ateliers pour les salariés

Mise en débat des pratiques : Utilisation du théâtre forum

Que faire ?

Réorganisation du travail, adaptation de la charge de travail,

Merci

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès Natio.
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès Na
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès
de Médec
Santé au Trav

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail

36^o Congrès National
de Médecine
Santé au Travail