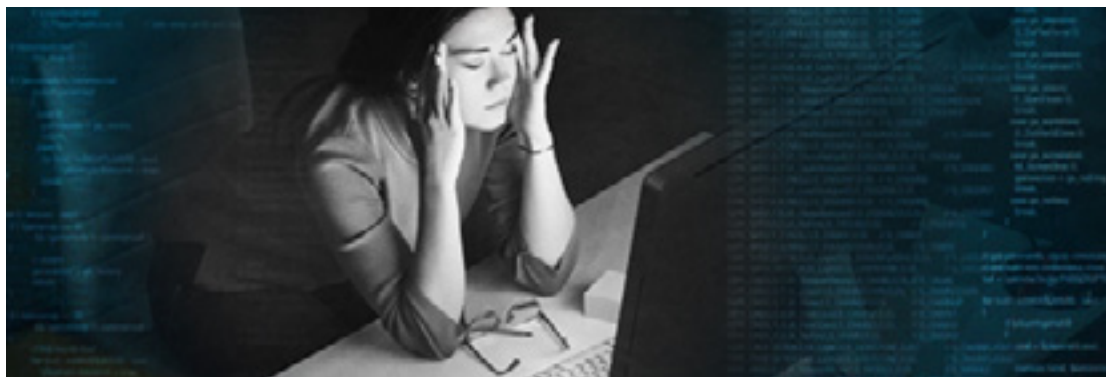


Bien comprendre la fatigue numérique pour en limiter les effets sur la santé et le bien-être de vos salariés.

AIDE-MÉMOIRE À L'INTENTION DES RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES



Qu'est-ce que la fatigue numérique?

La fatigue, l'inquiétude et l'épuisement associés à la sur-utilisation des plateformes de communications virtuelles.

Quelles sont les causes?

Neurologiques et psychologiques

- Dissonance présence (personne à l'écran)/absence (n'est pas réellement présent)
- niveau de concentration élevé
- traitement d'informations nombreuses

Sociales

- Diminution de la connexion humaine
- nouvelles façons d'interagir
- difficulté d'interprétation du langage verbal et non-verbal

Ergonomiques

- Mobilité et pauses réduites
- environnement de travail et équipements inadéquats
- temps d'écran prolongé

Et les conséquences?



PHYSIQUES

Troubles musculo-squelettiques, maux de tête, nausée, baisse d'énergie, somnolence, fatigue chronique.



PSYCHOLOGIQUES

Stress, anxiété, dépression, épuisement, perte de concentration et de mémoire.



RELATIONNELLES

Perte de la connexion humaine, diminution des échanges informels.



ORGANISATIONNELLES

Perte de satisfaction au travail, surcharge, absences court terme et long terme, désengagement.

En tant que responsable des ressources humaines, que pouvez-vous faire pour limiter les effets de la fatigue numérique dans votre entreprise?

- ➔ Instaurer des politiques encadrant les réunions virtuelles pour définir les critères et consignes:
 - Nommer un facilitateur et un gardien du temps.
 - Préciser les horaires, ex. : Ne prévoir aucune réunion entre 12h et 13h.
 - Prévoir des rencontres de 25 et 50 minutes au lieu de 30 et 60 minutes.
 - Expliquer comment choisir les invités pour éviter d'avoir des participants qui ne sont pas concernés par la réunion.
 - Fixer des objectifs clairs, préciser ce qui doit être accompli au terme de la réunion.
 - Donner la possibilité de refuser certaines rencontres et de se réserver des plages de non-disponibilité.
- ➔ Former les managers et les salariés sur comment écouter/diriger une réunion virtuelle.
- ➔ Soutenir et encourager des pratiques de management...
 - ... favorisant l'autonomie décisionnelle des salariés dans l'exécution de leurs tâches.
 - ... où la charge de travail sera abordée régulièrement pour assurer sa régulation.
 - ... favorisant l'équilibre travail/vie personnelle.
- ➔ Promouvoir une saine hygiène numérique :
 - Établir et faire connaître les consignes.
 - Outiller et sensibiliser les salariés à adopter une saine hygiène numérique (voir l'outil à l'intention des salariés).
- ➔ Évaluer l'ergonomie des postes de travail à domicile et éduquer quant au maintien d'habitudes adaptées, ex. :
 - Évaluer les postes de travail des travailleurs et leurs besoins.
 - Fournir les équipements et services de connexion appropriés.
 - Former quant à l'ergonomie.
 - Former les managers à mieux soutenir leur équipe au niveau technologique.
- ➔ Sensibiliser et promouvoir de saines habitudes de vie et l'auto-soin (voir l'outil à l'intention des salariés).

10 références issues de la littérature scientifique et de la littérature grise ont été consultées dans l'élaboration de cet aide-mémoire.

Nous vous invitons à consulter :

- L'aide-mémoire destiné aux managers
- L'aide-mémoire destiné aux salariés

Un outil additionnel :

- [Connecté pour travailler, pour socialiser, pour relaxer... Seriez-vous techno-stressé ?](#)