

# Hyperconnectivité au travail : risques, bonnes pratiques et outils

## Hyperconnectivité : contexte et risques psychosociaux

L'hyperconnectivité est un concept large qui n'implique pas nécessairement et systématiquement un caractère addictif. Il se distingue donc de certains phénomènes comme la « cyberdépendance » ou la « cyberaddiction ».

(Bach et Morel, 2017)

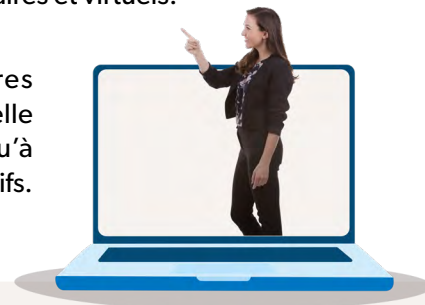


### L'hyperconnectivité implique :

- l'accès quasi permanent à Internet, quel que soit l'endroit, grâce aux appareils mobiles connectés;  
(Office québécois de la langue française, 2025)
- une hypervigilance visant à remplir les conditions d'une connectivité constante;  
(Mattern, Haines et Schelhammer, 2019)
- la volonté de rester à l'affût des communications afin d'y répondre sans délai.  
(Barber et Santuzzi, 2015)

### Télétravail et rencontres virtuelles

- La hausse du télétravail et la dématérialisation des rapports sociaux en contexte de la pandémie de COVID-19 ont contribué à faire croître l'hyperconnectivité professionnelle.  
(Dima, Dextras-Gauthier et Gilbert, 2021)
- La présence constante des technologies peut être néfaste pour la santé des travailleurs et travailleuses, d'autant plus qu'elle se cumule parfois à des loisirs sédentaires et virtuels.  
(DeFilippis et coll., 2020)
- La surutilisation des rencontres virtuelles crée de la fatigue virtuelle (Bailenson, 2021), pouvant aller jusqu'à l'apparition de symptômes dépressifs.  
(Elbogen et coll., 2022)



<sup>1</sup> Les références scientifiques sont tirées de Marie-Pier Jolicoeur (2025), [Portrait des risques psychosociaux liés à l'hyperconnectivité professionnelle et de la réponse apportée par le droit à la déconnexion au Québec : à la recherche d'un usage équilibré et cohérent des technologies au travail](#). Revue de littérature, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

## Mode multitâche

Affairés entre les courriels à traiter, les messageries instantanées à répondre, les tâches prioritaires de l'emploi qui demandent de la concentration, les travailleuses et travailleurs hyperconnectés, passent beaucoup de temps en mode multitâche.

(Lupien, 2023)



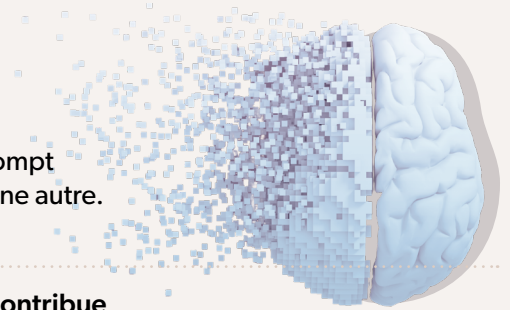
**Le travail est interrompu à toutes les 3 à 6 minutes.**

(Gonzalez et Mark, 2004)

# 40 %

du temps au travail, on interrompt une tâche pour en effectuer une autre.

(Lupien, 2023)

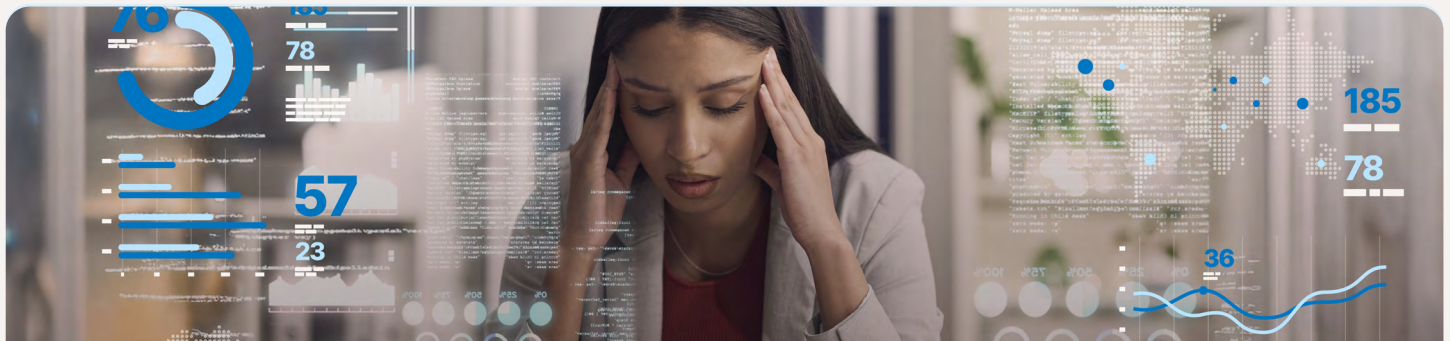


**Ce va-et-vient attentionnel contribue à fragmenter notre attention, ce qui amène :**

- une augmentation significative de la production d'hormones de stress; (Hjortskov et coll., 2004)
- de la surcharge cognitive et de la fatigue décisionnelle. (Becker et coll., 2023)

À la longue, cette fatigue mentale aura une incidence très négative sur la performance, la productivité et la santé mentale.

(Becker et coll., 2023; Lupien, 2023)



## Technostress : les effets à long terme

L'hyperconnectivité au travail peut accroître les risques de réactions physiques et psychologiques liées à l'utilisation des technologies et aux attentes qu'elles suscitent.

**Ce « technostress » affecterait sur le long terme :**



la productivité,  
(Tarafdar et coll., 2007; Torre et coll., 2019)



l'engagement professionnel,  
(Seedoyal Doargajudhur et Hosanoo, 2022)



la satisfaction au travail,  
(Fuglseth et Sorebo, 2014)



la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle,  
(Harris et coll., 2012)



le stress et les risques d'épuisement professionnel.  
(Mahapatra et Pati, 2018; Barber et Santuzzi, 2015)

# Déconnexion : les bonnes pratiques

## Les employeurs

Les employeurs ont tout intérêt à être proactifs et à implanter une politique favorisant les saines habitudes technologiques et le droit à la déconnexion en venant préciser le cadre attendu.

Publié par l'Ordre, le [Modèle de politique de droit à la déconnexion](#)<sup>2</sup> vise à soutenir les organisations dans la rédaction d'une telle politique.

### Chaque politique doit évidemment tenir compte :

- des spécificités du milieu de travail, de la structure et des enjeux propres à chaque organisation;
- des réalités individuelles et de l'importance de la flexibilité pour la conciliation travail et vie personnelle.

Le droit à la déconnexion ne réglera pas tous les maux découlant du stress au travail. Toutefois, s'il est bien communiqué et appliqué, il permettra à chaque personne de s'accorder sans culpabilité des périodes de déconnexion numérique et de repos cognitif, pour le bien des travailleurs comme des employeurs.



## Pratiques favorisant la déconnexion et de saines pratiques d'équilibre travail-vie personnelle



### Respecter les heures normales

- Déterminer les heures normales du bureau et les faire connaître à tous.
- Inviter l'ensemble du personnel à désactiver les notifications en dehors des heures normales de travail. En cas de communication importante ou urgente à définir avec l'équipe, on peut décider des outils qui seront utilisés (ex. : communication par messagerie texte et non par Teams).
- S'il est absolument nécessaire de travailler en dehors des heures normales de bureau, demander à l'ensemble du personnel d'utiliser la fonction d'envoi différé des courriels afin que les messages soient envoyés pendant les heures normales de bureau.



### Distinguer travail et vie personnelle

- Encourager le personnel à ne pas consulter leurs courriels professionnels depuis leur téléphone personnel. Sinon, les inviter à désactiver cet accès pendant leurs vacances.
- Sensibiliser les personnes en télétravail à l'importance d'avoir un espace réservé au travail à la maison, afin de permettre une meilleure séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. La table de la cuisine ou la chambre à coucher sont rarement de bonnes options, à moins d'un aménagement adéquat.



### Prévoir la déconnexion aussi pendant le travail

- Implanter des moments déconnectés. À titre d'exemple : inscrire à son horaire une demi-journée ou une journée par semaine sans planifier de rencontres en visioconférence afin de pouvoir prévoir des moments de travail en profondeur (communément appelés *deep work*).<sup>3</sup>
- Inciter les travailleuses et travailleurs à prévoir des pauses entre les réunions. Toutes les réunions n'ont pas besoin de commencer à chaque heure ou à chaque demi-heure. Par exemple, une rencontre peut très bien être planifiée à 10 h 15 afin de permettre quelques minutes de pause nécessaire entre deux réunions.



### Donner l'exemple : le rôle des gestionnaires

S'assurer que les gestionnaires donnent l'exemple. Les gestionnaires ont également besoin de temps de repos et de vacances. Par exemple, si le supérieur immédiat ne consulte pas ses messages ni n'en envoie en dehors des heures de travail, les membres de son équipe se sentiront plus à l'aise et auront le sentiment d'avoir le droit de faire de même.

<sup>2</sup> Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (2024), [Modèle de politique de droit à la déconnexion](#).

<sup>3</sup> Sonia Lupien (2023). *Le stress au travail vs le stress du travail*, Éditions Va Savoir.



## Les travailleurs et travailleuses

En complément aux pratiques que les organisations mettent en place, les travailleurs et travailleuses ont tout intérêt à adopter des pratiques individuelles favorisant la déconnexion.



### En voici quelques exemples :<sup>4</sup>

- **verbaliser ses limites** et encourager les collègues à poser leurs propres limites;
- **se soucier de la déconnexion des autres**, par exemple en utilisation l'envoi différé de courriels;
- en vacances, lorsqu'il n'est pas possible de se déconnecter complètement, **limiter sa connectivité à des périodes déterminées**.

<sup>4</sup> Exemples formulés par l'avocate Geneviève Richard (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail), citée dans Fanny Rohrbacher (2025), [Un droit à la déconnexion pour l'ensemble de la société](#), Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

## Outils pratiques et ressources additionnelles

Modèle de politique de droit à la déconnexion (2024)

Portrait des risques psychosociaux liés à l'hyperconnectivité professionnelle et de la réponse apportée par le droit à la déconnexion au Québec : à la recherche d'un usage équilibré et cohérent des technologies au travail.  
Revue de littérature réalisé par Marie-Pier Jolicoeur (2025)

Un droit à la déconnexion pour l'ensemble de la société  
Article de Fanny Rohrbacher (2025)

La réunionite, fléau moderne de la productivité  
Article de Philippe Mast, CRHA (2025)

Découvrez les clés pour réellement « déconnecter »!  
Vidéo avec Pamela Bérubé, CRHA (2024)

Hyperconnectivité : attention à la surcharge de travail  
Article de Marie-Eve Pothier-Champagne, CRIA, et Laurie Michel (2022)

