

SOHF

*Société Suisse de
santé au travail en
établissements de soins*

**« Travail de nuit
dans les établissements
de santé »**

Le 5 octobre 2017



Les différentes modalités d'organisation des Horaires Atypiques et leurs conséquences sur la Vie Hors Travail

Sophie Prunier-Poulmaire
Maitre de Conférences en Ergonomie
Université de Paris Nanterre
SOHF - 5 octobre 2017

 **Université
Paris Nanterre**

En préambule ...

- **L'ergonomie** vise à comprendre le travail réel
 - en quoi il est **soutenu** ou **contrarié par l'organisation du travail**,
 - en quoi il participe à la performance et la qualité du travail,
 - mais aussi comment **l'organisation du travail** peut produire des effets parfois néfastes sur la santé.
 - La santé : un état d'équilibre ...
- Proposer des **transformations** :
 - adapter le travail aux hommes et aux femmes en activité, dans le but de tenir conjointement **performance, qualité et santé**.
 - **santé** des salariés et **santé** économique de l'entreprise ...

L'Ergonomie a à voir avec le temps ...

- Importance que revêt la dimension temporelle dans toute activité humaine
- S'intéresser au **TEMPS** = s'intéresser au temps **DU** et **DANS** le travail
- Le temps : Enjeux politiques, sociaux, économiques ... thématique actualité forte
 - 35h versus 39h, temps partiel versus temps plein,
 - travail de nuit, travail du dimanche

Vers de nouvelles formes d'organisation du temps de travail

Constat : les horaires atypiques se développent de plus en plus et de plus en plus vite ...

- Une évolution rapide
- Mais sous quelle impulsion ?

- Une myriade d'horaires ...
- Et une multitude d'effets ...

Le temps ... ou les temps de travail ?

En France en 2010 :

- 50 % des salariés travaillent le samedi,
- 33 % travaillent le dimanche ou les jours fériés
- 16 % pratiquent le travail en équipes (2x8, 3x8 ou autres),
- 15,4% des salariés travaillent la nuit entre 21h et 6h du matin (21,5 % des hommes et 9,3 % des femmes) - 3,5 millions de personnes - Le travail de nuit des femmes continue sa progression depuis 2001

Alors que Art. L3122-32: « Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale »

In fine, plus de 60% des salariés pratiquent des horaires atypiques

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Vers de nouvelles formes d'organisation du temps de travail

Constat : les horaires atypiques se développent de plus en plus et de plus en plus vite ...

- Une évolution rapide
- **Mais sous quelle impulsion ?**
- Une myriade d'horaires ...
- Et une multitude d'effets ...

- **Sous l'impulsion de :**
 - L' intensification des échanges internationaux
 - La recherche d' une rentabilisation maximale du temps de travail et du capital de production (utilisation optimale des équipements, coût de l'électricité, ..)
 - Les NTIC
- Un effet « boule de neige » ...
- Antérieurement réservés à certains secteurs (industrie lourde, secteur de la sécurité, des soins, des urgences...) ces horaires s'étendent aujourd'hui à celui des services ...

Vers de nouvelles formes d'organisation du temps de travail

Constat : les horaires atypiques se développent de plus en plus et de plus en plus vite ...

- Une évolution rapide
- Mais sous quelle impulsion ?

– Une myriade d'horaires ...

Modèle Classique (horaire de type administratif : diurne et régulier) fait place à une variété d'horaires de plus en plus atypiques.

- Et une multitude d'effets ...

Mais qu'entend-on par « atypique » ?

	ORGANISATION CLASSIQUE	ORGANISATION ATYPIQUE
Plage horaire concernée	Diurne	De 21 h à 6 h (définition juridique du travail de nuit)
Nombre de jours travaillés	5 jours : du lundi au vendredi	Nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés
Amplitude de la journée de travail	8 h	En-deçà de 5 h ou au-delà de 8 h
La structure de la journée de travail	Durée continue avec une pause déjeuner (entre 12 h et 14 h)	Temps morcelé, fragmenté par des « coupures » de durées variables
Le rythme du temps de travail	5 jours travaillés suivis de 2 jours de repos consécutifs en fin de semaine	Cycle de travail régulier (3 x 8; 2 x 12 ; ...) ou irrégulier

Horaires atypiques : recouvrent une réalité multiforme

Les horaires atypiques les plus connus



Travail posté
Travail de nuit

Les autres formes d'horaires atypiques



Horaires matinaux, tardifs, coupés ou fragmentés, flexibles d'un jour sur l'autre, d'une semaine sur l'autre, Travail de fin de semaine (samedi et / ou dimanche), les longues amplitudes horaires ou le travail à horaires comprimés,

Les horaires atypiques recouvrent donc toute une série de possibilités organisationnelles

- Les heures de début et de fin de poste
- Le nombre de poste dans une journée
- Leur localisation sur le nyctémère
- la durée des postes considérés
- le type de travail posté (discontinu, semi-continu, continu)
- le type de système (alternant ou fixe) ;
- la vitesse et le sens de rotation
- la régularité ou irrégularité du cycle de rotation
- le nombre et la position des repos entre les postes
- La prévisibilité des horaires, leur caractère variable ou fluctuant
- ...

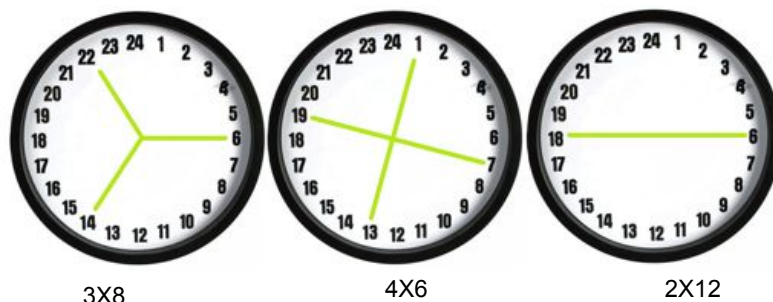
Zoom ... sur le travail posté

Le travail posté : forme d'organisation du travail dans laquelle les équipes différentes se succèdent sur le cycle des 24h sur un même poste de travail pour assurer la continuité d'une production ou d'un service. Il en existe de nombreuses forme : 3x8 - 2x8 - 4x6 - 2x12 - ...

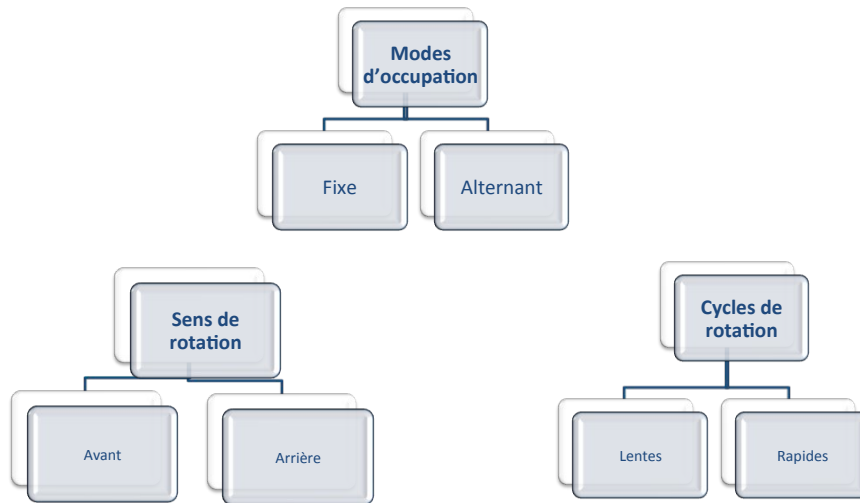
Il peut être organisé en :

- **Discontinu** : la production est interrompue en fin de journée et le week-end -> deux équipes se succèdent sur les 24h
- **Semi-continu** : l'entreprise fonctionne 24 heures sur 24 du lundi au vendredi -> 3 équipes se succèdent sur les 24h
- **Continu** : aucun arrêt de la production n'est prévu -> l'entreprise fonctionne 24 h/24, tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés compris

La durée des postes



Modes d'occupation, sens de rotation et cycle de rotation



Sens et rythme de rotations de travail

Sens de rotation :

- **Rotation avant** = succession de postes M - AM - N
- **Rotation arrière** = succession de postes N - AM - M

Rythme de rotation :

- **Rotation lente** = plus de 4 jours successifs dans un même poste
- **Rotation rapide** = 3 jours successifs maximum dans un même poste

Exemple de roulement en 2x12h avec alternance des postes, prises de postes à 7 heures et 19 heures et cycle de rotation :

2 jours (J) – 2 nuits (N) – 4 repos (R)

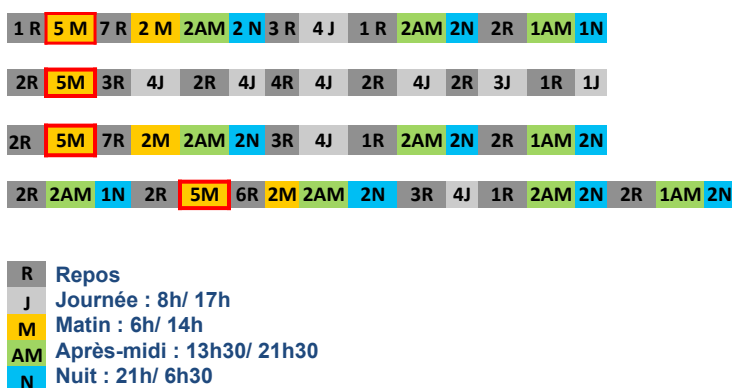
Durée des postes : 12h

Poste Jour : 7h-19h }
Poste Nuit : 19h-7h } Alternance

Semaine 1 : J J N N R R R
Semaine 2 : R J J N N R R
...
Semaine 8 : J N N R R R R

Barthe, « Les 2x12h : une solution au conflit de temporalités du travail posté ? », Temporalités, 2009

Exemple de roulement en centrale nucléaire



Prunier-Poulmaire S. et al. (2011). "Ergonomie et maîtrise des risques en conception : anticiper l'organisation du temps de travail en central nucléaire". coCngress d'Ergonomie de la Société d'Ergonomie de Langue Française, Paris, France.

- Ces modalités d'organisation interrogent tout à la fois la vigilance, l'efficacité, la sûreté, la sécurité et **la santé**
- car ces rythmes bousculent tout à la fois les **rythmes psychologiques, biologiques** et les **rythmes sociaux**

Travailler en horaires atypiques et pas que ...

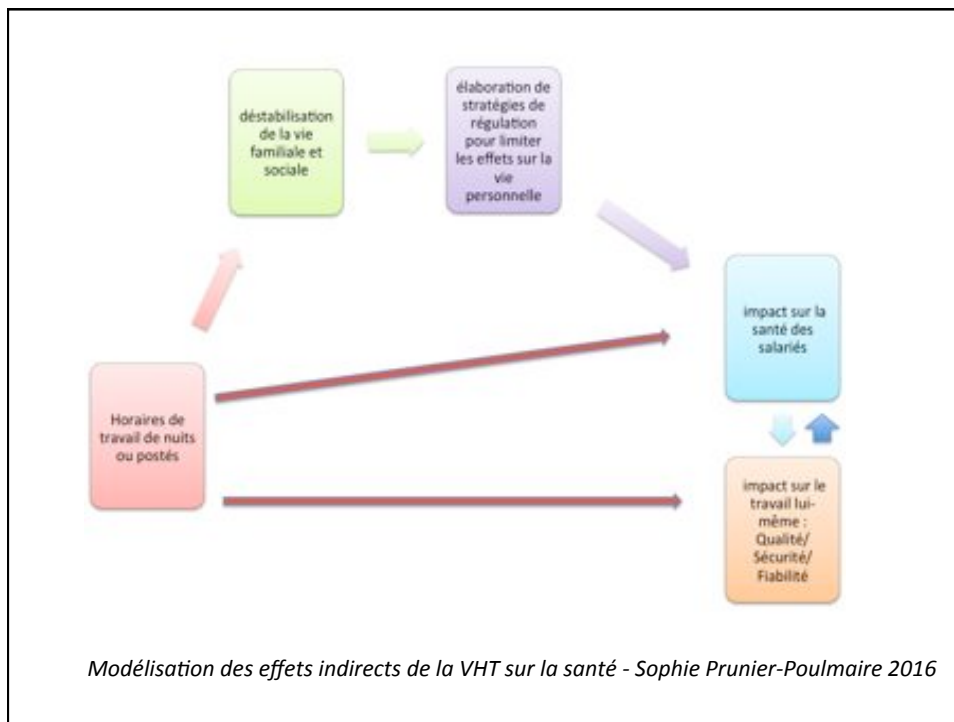
- Cumul de contraintes : pression temporelles, tâches monotones ou complexes, responsabilités, public en détresse, pénibilité physique
- Cumul d'horaires atypiques (tard le soir, travail du week-end)

Que sait-on de leurs effets sur la santé ?

- *Ex. travail de nuit/travail posté*
 - Troubles du sommeil, fatigue
 - Consommation plus élevée de médicaments, pour faciliter le sommeil ou à l'inverse rester éveillé
 - Troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effets d'éventuels problèmes de surpoids,
 - Risques cardio vasculaires accrus (surpoids, hypertension artérielle, tabagisme),
 - Des troubles troubles de l'humeur, irritabilité, anxiété dépression
 - probabilité plus élevée de cancers, notamment du sein

Le temps de travail ... Frontière entre la Vie au Travail et la vie Hors Travail

- Des emprises réciproques ...
- De nouvelles **questions** pour les entreprises
- Et de nouveaux **enjeux** (indicateurs sociaux)
- Pourquoi l'entreprise devrait se préoccuper de l'équilibre des temps et des vies ?



« Les temps changent ... »

- Difficultés de **conciliation** entre les temps de l'individu, les temps de l'organisation, les temps du marché ...
- **Bouleversement des repères temporels** qui s'accompagne de conséquences inédites sur la vie hors travail

Les horaires atypiques : une difficile conciliation des temps de vie en raison de

- leur caractère décalé par rapport aux journées traditionnelles de travail et de repos et par rapport à la semaine traditionnelle d'activité
- De leur variabilité en fonction des jours, des semaines ou de la période de l'année
- De leur flexibilité
- De leur plus ou moins grande prévisibilité
- Des exigences de récupération de fatigue que ces horaires imposent

EXEMPLES de difficultés de conciliation

- **Travail de nuit / travail posté :**
 - des régulations informelles au bénéfice de la VHT au détriment de la santé
- **Travail en horaires coupés pour répondre au plus juste à la demande extérieure**
- **Travail matinal et/ou en soirée**
- **Travail du dimanche**

Conséquences du travail en horaires atypiques sur la la vie sociale

- **limitation de la vie sociale liée à une discordance temporelle** entre le rythme de vie du salariés et les rythmes sociétaux majoritaires
- Moins un manque de temps temps libre que des difficultés liées à sa **position sur le nyctémère**

Cela se traduit par :

- difficultés à organiser des rencontres amicales,
- tendance à privilégier la fréquentation de collègues ayant un rythme de vie similaire
- difficultés à accéder aux activités sociales dans un cadre formalisé (culturelles, sportives, associatives) du fait de leur ancrage fort sur une période horaire rigide et socialement prédéterminée,
- tendance à privilégier les loisirs plutôt individuels et flexibles plutôt que collectifs car exigent aucune synchronisation avec d'autres.
- un sentiment de marginalisation sociale

Concernant l'effet du travail de nuit et posté sur la vie familiale

On note :

- un temps limité de rencontre et de partage au sein de la cellule familiale → fragilisation du lien familial
- une altération des relations conjugales, de la vie sexuelle,
- l'émergence de déséquilibres dans le fonctionnement familial plus vivement ressentis par leurs conjoints que par les salariés eux-mêmes
- des perturbations psychologiques liées à la culpabilité, la frustration, la récurrence des tensions inter-conjugales
- une diminution de la qualité perçue de la parentalité, une détérioration de la nature et de la qualité des fonctions parentales. difficulté dans l'exercice de l'autorité parentale
- une dégradation des relations avec les enfants.

Modulation des effets

- Effets dépendant de facteurs comme les **caractéristiques individuelles**, des caractéristiques **sociales et familiales** des salariés (âge des enfants), des **caractéristiques du travail et de la situation de travail**
- **Cumul des contraintes temporelles** (travail du *week-end*, liberté réduite dans l'organisation du temps de travail, *etc.*) et **de facteurs de pénibilité** (contraintes de vigilance, pénibilité physique..).
- Mise en place de **stratégies de régulation des contraintes** s'il existe des marges de manœuvre dans la situation de travail.

Des stratégies pour faire face :

Une **réorganisation du fonctionnement familial** par la mise en jeu de différents modes de régulation :

- **la délégation à autrui** (compagnon, aîné des enfants, parentèle proche,...) de tâches qui doivent être réalisées à une plage horaire précise de la journée alors que le salarié est absent, mobilisé à son travail,
- **exécution a minima** lorsque l'horaire de travail restreint le temps de présence à la maison à des moments de la journée où est requis la réalisation de certaines tâches,
- **report des activités à plus tard** (jour de repos à venir, ...)

Mais un contexte sociétal qui a beaucoup évolué et complexifie les régulations possibles

- Augmentation des familles monoparentales
- Eloignement géographique des parents comme ressource potentielle de suppléance

Mais alors ... quelles voies d'action ?

- Des modalités **d'organisation du temps de travail** qui respectent l'équilibre des vies et préservent l'état de santé,
- Des **organisations du travail** respectueuses de la temporalité inhérente à l'activité, du rythme et de l'intensité du travail mais aussi respectueuses des frontières spatiales et temporelles entre travail et hors travail

Construire un compromis temporel au travail ?

- réinterroger la pertinence du travail de nuit
- anticiper les conséquences des heures de début et de fin de poste (temps de transport).
- limiter les horaires fragmentés, les coupures longues
- Limiter l'imprévisibilité de horaires de travail (source de stress) mais aussi les heures complémentaire décidées à la dernière minute

Construire un compromis temporel au travail ?

- les horaires atypiques de travail sont d'autant mieux tolérés qu'ils ont un sens
- identifier les exigences temporelles de la vie hors-travail propres à la population de salariés concernée
- favoriser l'autonomie dans la définition des horaires
- anticiper la gestion de carrière

Construire un compromis temporel au travail ?

- L'organisation temporelle du travail doit faire **l'objet de compromis**
- **Interaction entre différents domaines** (santé, vie familiale, ...) rendant impossible de choisir une option dans un domaine sans envisager les conséquences dans chacun des autres
- Ainsi, les avantages et inconvénients doivent ainsi être **évaluer conjointement**
- **Un compromis élaboré et négocié** avec le personnel concerné
- Un **compromis temporaire**, car susceptible de changer dans le temps comme l'état de santé et les attentes de la vie personnelle ...

Je vous remercie de votre attention