



Horaires de travail « atypiques » et comportements alimentaires : quels impacts ? quels leviers d'actions ?

44% : c'est le pourcentage de salariés en France dits en horaires « atypiques » au moins une fois par mois, soit 10,4 millions de personnes concernées (Enquête emploi INSEE, 2017). On entend par horaires « atypiques » le travail effectué le soir, la nuit ou le week-end, par opposition aux horaires dits « standards », du lundi au vendredi en journée. Travailler en horaires « atypiques » peut présenter de nombreux risques sanitaires du fait des perturbations du rythme biologique.

En 2016, le Fonds français pour l'alimentation et la santé a choisi de s'intéresser spécifiquement à l'impact du travail en horaires « atypiques » sur les comportements alimentaires. Pour cela, un appel à projets doté de 250 000€ a été lancé avec pour thématique : « Travail en horaires décalés : conséquences sur l'alimentation et la santé ». Les résultats des deux projets de recherche-action sélectionnés seront présentés dans la deuxième partie de la conférence, après une présentation générale du travail en horaires « atypiques » et un état des connaissances des risques sanitaires liés à ce rythme de travail.

Programme

Qui travaille en horaires décalés aujourd'hui ? Un panorama statistique

Patrick Pommier, *Chef du département des relations professionnelles et du temps de travail, DARES - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*

Conséquences pour la santé du travail en horaires décalés : focus sur le risque cardiométabolique

Dr Jean-Michel Lecerf, *Chef du Service de Nutrition, Institut Pasteur de Lille*

Comportement alimentaire des ouvriers en travail posté de trois entreprises de Haute-Vienne

Martine Pellerin, *Responsable antenne Haute-Vienne, IREPS Nouvelle-Aquitaine*

PREV'HODE, un programme de prévention nutritionnelle pour les salariés en horaires décalés

Suzanne Lanckriet, *Ingénieur Chef de Projet Nutrition, Institut Pasteur de Lille*

Alimentation des salariés en horaires décalés : mise en place d'actions collectives et individuelles en milieu de travail

Catherine Le Fur, *Consultante, Dr-es nutrition*

Qui travaille en horaires décalés aujourd'hui ?

Un panorama statistique

Patrick Pommier

Chef du département des relations professionnelles et du temps de travail, DARES

De quoi parle-t-on ?

Les horaires de travail qualifiés – dans cet exposé - d'atypiques (ou décalés) s'opposent aux horaires que l'on qualifie de standards, c'est-à-dire en journée, du lundi au vendredi. Ils se définissent comme le fait de travailler, pour une partie ou pour la totalité de ses horaires, le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche, que ce soit sur le lieu de travail ou à domicile. Concernant le travail en soirée ou la nuit, la définition « statistique » ne recoupe pas exactement celle du Code du travail ou des conventions collectives.

Comment mesurer la prévalence des horaires atypiques ?

Ce sont des enquêtes statistiques sur échantillons représentatifs d'une population (personnes ayant un emploi, salariés, etc.) qui permettent d'observer, quantifier et caractériser l'exercice du travail selon des horaires atypiques. Les mesures usuelles sont issues de vastes enquêtes portant sur différents aspects de l'emploi ou des conditions de travail : on mobilise ici principalement l'enquête emploi de l'Insee, dont la version actuelle interroge plus de 100 000 personnes au cours de chaque trimestre ; ces interrogations s'échelonnent tout au long de l'année. Dans cette enquête, un bloc de questions porte sur la pratique d'horaires atypiques : les personnes doivent dire si au cours d'une période de 4 semaines précédant l'enquête, elles ont effectivement travaillé, respectivement le soir entre 20 h et minuit / la nuit entre minuit et 5 h / le samedi / le dimanche, de façon plus ou moins fréquente, ou pas du tout. Cette manière d'appréhender les horaires a l'avantage de capter l'intensité de ces modalités d'organisation du travail, de préférence aux questionnements plus généraux sur la pratique « fréquente ou occasionnelle », sans référence à une fenêtre temporelle, de ces horaires. Les résultats doivent ainsi être interprétés comme une photographie « sur un mois moyen » de travail. Selon cette approche, de l'ordre de 11 millions de personnes (près de la moitié des salariés et les trois-quarts des non-salariés) sont au cours d'un mois soumis à au moins un horaire atypique ; dont 2,5 millions environ travaillent la nuit (9 à 10 % des salariés et des non-salariés). Le travail le samedi est le plus fréquent parmi les types d'horaires considérés.

Qui pratique des horaires atypiques ou décalés ?

Les horaires atypiques concernent légèrement plus les hommes que les femmes. Les hommes travaillent plus souvent le soir et la nuit. Les femmes sont davantage concernées par le travail le samedi.

Les salariés concernés sont plus jeunes que la moyenne : la fréquence des horaires décalés décroît globalement avec l'âge. Ainsi, les horaires de nuit culminent-ils chez les hommes trentenaires. On note une forte prévalence du travail le week-end dans les premières années de la vie active.

Les horaires atypiques se concentrent sur certaines familles professionnelles qui nécessitent une présence sur leur lieu de travail pour assurer la continuité du contact avec le public ou d'un service, ou des impératifs de production industrielle. Cela touche aussi des salariés ayant une certaine autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail ou une charge de travail soutenue. Les métiers caractérisés par une forte présence d'horaires atypiques sont souvent des métiers marqués par une moindre mixité (avec forte dominante féminine ou masculine selon les cas). Les pratiques sont également différenciées selon les catégories socio-professionnelles. Si les cadres travaillent davantage le soir, les ouvriers sont plus concernés par le travail de nuit, souvent associé à des horaires alternés. Les employés sont les plus fréquemment concernés par le travail les week-ends.

Dans quels secteurs d'activité ?

Les salariés travaillent fréquemment avec des horaires atypiques dans la fonction publique, en particulier le soir et le dimanche. Ils assurent notamment la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins, la protection et la sécurité des personnes et des biens.

Dans le secteur privé, le travail le samedi est courant dans le secteur tertiaire, alors que le travail de nuit l'est dans l'industrie. Parmi les salariés de l'industrie agro-alimentaire, les horaires décalés – en particulier le travail de nuit, mais aussi le week-end – sont plus fréquents que dans la moyenne du secteur industriel.

Dans quelles conditions ?

On note une tendance au cumul des horaires atypiques au sein d'une frange du salariat. Les horaires de fin de semaine vont souvent de pair (samedi + dimanche), de même que les horaires tardifs (en soirée et de nuit). Un salarié sur 10 cumule les 4 formes d'horaires atypiques au cours d'un même mois. Ces horaires sont également associés à des contraintes horaires particulières : près d'un quart des salariés qui travaillent la nuit ont des horaires habituels alternés.

Les salariés soumis à au moins un horaire atypique ont une organisation de leurs horaires de travail en moyenne plus contraignante. Leurs horaires sont davantage contrôlés, ils sont plus souvent contraints dans leur organisation quotidienne ou hebdomadaire, et ils sont astreints à une plus grande disponibilité. Aux dires de ces salariés, leurs horaires s'articulent plus difficilement que pour la moyenne, avec leur vie personnelle et familiale.

Conséquences pour la santé du travail en horaires décalés : focus sur le risque cardiométabolique

Dr Jean-Michel Lecerf

Chef du Service de Nutrition, Institut Pasteur de Lille

Un nombre très important de fonctions physiologiques sont soumises à un rythme circadien endogène appelé horloge biologique. Son siège est le noyau suprachiasmatique de l'hypothalamus dont les neurones sont sensibles à la lumière via l'axe hypothalamo-rétinien. Il met en jeu des mécanismes moléculaires dépendant de gènes spécifiques, PER et CRY, ou clock-gènes. Leur rôle a été mis en évidence lors de mutations ou de polymorphismes de ces gènes engendrant hyperglycémie, obésité chez l'animal et résistance à l'insuline chez l'homme. Des perturbations environnementales telles que déficit de sommeil, lumière tardive, travail décalé (de nuit, posté...), sont également susceptibles de perturber l'horloge biologique.

On parle de jet-lag social lorsqu'il existe un décalage chronique entre l'horloge sociale et l'horloge biologique, elle-même liée aux rythmes externes (lumière, nuit...). Ce décalage de phase entraîne des dysfonctions métaboliques. Toutefois il existe des interactions complexes : ainsi le travail en horaires décalés modifie aussi la nature des repas, l'activité physique..., il est aussi corrélé à un statut socio-économique souvent moins bon et à un stress social élevé (peu de contrôle du travail, beaucoup de contraintes).

De nombreuses études épidémiologiques ont montré une association entre travail en horaires décalés, travail de nuit, travail posté, jet-lag social et prise de poids, obésité abdominale, syndrome métabolique, risque de diabète, avec un impact cependant plus important chez les sujets initialement en surpoids. Ces perturbations métaboliques passent par les modifications d'hormones qui dépendent de l'heure ou du sommeil (GH, cortisol, leptine...). Un certain nombre d'arguments sont en faveur du rôle du microbiote dans l'expression des clock-gènes.

Au total, les horaires irréguliers du travail en horaires décalés sont susceptibles d'avoir un impact cardiométabolique important mais aussi d'avoir d'autres conséquences sur la santé (cancer du sein...). A côté des changements de comportements dont l'effet est direct, les perturbations induites par le déficit de sommeil et les modifications de l'horloge biologique sont en cause.

Comportement alimentaire des ouvriers en travail posté de trois entreprises de Haute-Vienne

Martine Pellerin

Responsable antenne Haute-Vienne, IREPS Nouvelle-Aquitaine

Porteur du projet : Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé Nouvelle-Aquitaine (IREPS NA)
Antenne de la Haute-Vienne

Réalisateurs de l'étude : IREPS Nouvelle-Aquitaine Antenne 87, IFSI CHU, CEBIMER, AIST 87

Acteurs associés : Unité Nutrition CHU Limoges, DRDJSCS, DDCSPP

Entreprises : LEGRAND site de Limoges, FREUDENBERG site de Chamboret, SCHNEIDER Electric site de Limoges, DS SMITH site de Rochechouart

Les horaires atypiques ont un impact négatif sur la santé des salariés. Cette organisation du travail provoque la désynchronisation des rythmes biologiques et la perturbation des rythmes familiaux et sociaux des individus entraînant, chez ces derniers, l'augmentation des maladies cardiovasculaires, un risque accru de développer un cancer, des troubles importants du sommeil, etc. Une alimentation équilibrée et une activité physique régulière sont des facteurs clé de protection de la santé des individus. Toutefois, les perturbations de rythme liées au travail en horaires décalés impactent l'alimentation des salariés pour qui l'adoption des recommandations en matière de santé nécessite une adaptation aux réalités quotidiennes.

La finalité de cette étude était de mieux connaître l'impact des conditions de travail sur le comportement alimentaire des salariés et plus largement sur leur qualité de vie. En outre, il s'agissait de repérer les moyens mis en œuvre par les entreprises pour améliorer les environnements de travail des salariés, ceci afin de leur proposer des préconisations et des pistes d'action.

L'enquête présentée est une étude mixte comprenant une étude transversale à visée descriptive réalisée auprès de 209 salariés et 20 entretiens semi-dirigés.

Elle a été effectuée dans trois entreprises du secteur industriel de la Haute-Vienne. Son originalité tient au fait que peu d'études portent sur les conséquences du travail posté chez les ouvriers de ce secteur.

Les résultats font apparaître que :

Le travail posté modifie les comportements des salariés : leur équilibre alimentaire est perturbé (rythme, qualité des repas) et leur pratique d'activité physique faible. Ces comportements accentuent le risque lié aux perturbations des rythmes biologiques.

Les salariés perçoivent des répercussions liées à leurs pratiques alimentaires, au travail et pour certains sur leur santé.

Les horaires et les temps de pause sont peu compatibles avec les espaces de restauration des entreprises, ce qui constitue un frein à une offre de qualité. Les distributeurs automatiques ne proposent pas d'offre équilibrée.

En conclusion, pour les entreprises, agir sur l'alimentation et l'activité physique est un enjeu majeur pour prévenir les risques liés au travail posté et protéger la santé des salariés.

Afin de les accompagner dans cette démarche, un guide d'aide à l'action, a été élaboré par un groupe de travail pluridisciplinaire, à partir de ces résultats.

PREV'HODE, un programme de prévention nutritionnelle pour les salariés en horaires décalés

Suzanne Lanckriet

Ingénieur Chef de Projet Nutrition, Institut Pasteur de Lille

Environ 20% des Français travaillent en horaires décalés ou irréguliers. Ce mode de travail a un impact autant sur la santé physique (troubles du sommeil, prise de poids, risque de cancer, troubles cognitifs, troubles cardiovasculaires, nutritionnels ...) que sur la santé psychologique des salariés. Il est nécessaire de trouver des leviers d'actions pour prévenir ces risques. Le but du projet de recherche-action « PREV'HODE » était d'évaluer l'impact d'un programme de prévention nutritionnelle sur le comportement alimentaire de salariés en horaires décalés de l'entreprise Citéo (entreprise Lilloise de médiation sociale dans les transports en commun).

136 salariés volontaires de l'entreprise Citéo ont été inclus dans l'étude. 86 d'entre eux ont bénéficié d'un programme de prévention nutritionnelle à raison d'une intervention par semaine pendant 6 mois (ateliers alimentation, activité physique, évènementiels, mise à disposition de corbeilles de fruits...). Les 50 autres participants ont constitué le groupe Témoin. Une mesure des paramètres anthropométriques, cliniques et métaboliques ainsi que des questionnaires sur le comportement alimentaire et les déterminants de santé (activité physique, bien-être, sommeil) ont été réalisés à V0 avant le programme ainsi qu'à V1 après le programme de prévention.

La co-construction et la co-animation du programme avec les ambassadeurs-relais a permis d'identifier des leviers d'actions réalistes et pertinents en prévention nutritionnelle pour la population des travailleurs en horaires décalés. 45% des salariés en horaires décalés de Citéo ont participé de manière volontaire au projet. 2/3 des participants de l'étude sont en surpoids ou en obésité. 100% des participants au programme ont été satisfaits ou très satisfaits des interventions proposées. Les salariés ont particulièrement apprécié les ateliers sur le petit déjeuner, sur la fabrication du pain, sur l'échauffement, sur les moyens de se détendre et sur les trucs et astuces pour des achats « malins ». Le programme a eu un effet positif sur la consommation de fruits et légumes ($p=0,031$), de poisson ($p=0,025$) ainsi que sur le temps consacré au repas ($p=0,027$). L'équipe projet a observé une prise de conscience par les salariés de l'importance de ces sujets. Aucun changement n'a été observé sur le poids des salariés.

Ce projet de recherche-action a permis d'identifier et de concevoir une approche pédagogique pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la mise en place d'une démarche de bien-être au travail.

Alimentation des salariés en horaires décalés : mise en place d'actions collectives et individuelles en milieu de travail

Catherine Le Fur

Consultante, Dr-es nutrition

Les études scientifiques effectuées auprès de salariés postés et/ou de nuit tendent à montrer une augmentation de risques pour la santé spécifiques à cette population, notamment en ce qui concerne des pathologies à composantes nutritionnelles comme l'obésité, les maladies cardiovasculaires, le diabète...

Afin de limiter cette augmentation des risques, des actions de prévention en direction de ces salariés ont été menées. Pour rappel : l'employeur a pour obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés qui travaillent dans son entreprise. Il doit privilégier la mise en place de mesures de prévention, afin d'anticiper et minimiser le plus possible les impacts de ce type d'horaires sur la santé des salariés qui y sont soumis. Ceci peut se faire avec l'appui des services de santé au travail qui ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, entre autre ils peuvent :

- conduire les actions collectives
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celles des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge.

Ce cadre « réglementaire » est propice à la mise en place d'actions de prévention diverses et adaptées aux spécificités des salariés et de leur entreprise.

Nombre de services santé-travail se sont structurés (formations, équipes pluridisciplinaires composées de diététiciennes ou d'intervenantes en nutrition/hygiène de vie, documentation, partenariats...) afin que les salariés concernés bénéficient d'actions de prévention individuelles pertinentes et adaptées lors de la visite d'embauche ou des visites de suivi périodique. Mais également par la mise en place d'actions de prévention collectives par branches d'activité ou au sein d'entreprises en partenariat avec leurs acteurs (direction, CHSCT, restauration, collectifs...).

Si ces actions démontrent leurs impacts positifs sur le vécu des salariés, il reste encore des marges de progression quant à leur efficacité. En effet, le travail en horaires décalés a des conséquences sur la santé notamment dans des pathologies à composantes nutritionnelles, mais la réponse préventive ne concerne pas uniquement l'alimentation, elle doit également prendre en compte les facteurs influençant le comportement alimentaire, les habitudes de vie et la physiologie, mais également les cofacteurs de ces pathologies. A titre d'exemple, peuvent être pris en compte : le sommeil, l'activité physique, les spécificités physiologiques, le type de rotation, l'amplitude horaire, la charge mentale et sa capacité d'adaptation, la culture de l'entreprise et du bassin de vie, l'offre alimentaire... L'ensemble de ces facteurs rend complexe la pertinence de ces actions ainsi que leur évaluation.



Fonds français pour l'alimentation et la santé
42 rue Scheffer - 75116 PARIS - 01 45 00 92 50 - www.alimentation-sante.org