



HYGIÈNE & SÉCURITÉ DU TRAVAIL
E-mail rédaction : revue.hst@inrs.fr
Site Web : www.hst.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Stéphane Pimbert
Directeur général de l'INRS

ÉQUIPE DE RÉDACTION
Antoine Bondéelle
Rédacteur-en-chef, INRS
Patricia Bernard
Rédactrice-en-chef adjointe, INRS
Aline Marcelin (INRS),
Taina Grastilleur, Maud Foutieau
Corrections, secrétariat de rédaction
Amélie Lemaire (INRS),
Nathalie Florczak
Maquettes et infographies
Nadia Bouda
Iconographe, INRS
Sandrine Voulyzé
Chargée de fabrication, INRS
Nadège Marmignon
Assistante, INRS

COMITÉ ÉDITORIAL
Agnès Aublet-Cuvelier
Direction des Études et recherches,
INRS
Patricia Bernard, Antoine Bondéelle
Équipe de rédaction, INRS
Séverine Brunet
Directrice des Applications, INRS
Louis Laurent
Directeur des Études et recherches,
INRS
Jean-Pierre Leclerc
Chef du département
Ingénierie des procédés, INRS
Fahima Lekhchine
Chef du département Information
et communication, INRS
Jérôme Triolet
Chef du département
Expertise et conseil technique, INRS
Delphine Vaudoux
Responsable du pôle
Publications périodiques, INRS

ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO :
Agnès Aublet-Cuvelier,
Denis Bémer, Philippe Beslot,
Stéphanie Boini, Diane B. Boivin,
Francis Bonthoux, Ève Bourgard,
Séverine Brunet,
Sébastien Chaigneau,
Véronique Chaigneau,
Laurent Claudon, Étienne Challet,
Mounir Chennaoui, Jennifer Clerté,
Giovanni Costa, Aude Cuny-Guerrier,
Bertrand Delecroix, Sophie Douillet,
Jérôme Dubois, Gérard Fleury,
Valentine Garnier-Falanga,
Marie-Anne Gautier,
Gilles Godart, Lucien Hammen,
Françoise Hervé,
François-Xavier Keller,
Bénédicte La Rocca, Sullivan Lechêne,
Marc Malenfer, Florian Marc,
Sonja Miesner, Évelyne Morvan,
Sophie Pasquel, Julie Primerano,
Michael Robert, Davy Rousset,
Nicolas Schmitt, Caroline Sevino,
Laurence Weibel,
Corinne Wolfhugel,
et le pôle Information juridique.

Photo de couverture :
© Gaël Kerbaol/INRS/2020

L'édito de...

DIANE B. BOIVIN, M.D., Ph.D., directrice du Centre d'étude et de traitement des rythmes circadiens, Institut universitaire en santé mentale Douglas, Département de psychiatrie, Université McGill, Montréal (Québec, Canada)

En plus des systèmes de santé et d'urgences qui doivent inévitablement offrir une prestation 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, les pressions du marché forcent de nombreuses industries à étendre leurs opérations en dehors des heures conventionnelles de travail. Plusieurs types d'organisation d'horaires de travail ont été instaurés et varient d'une entreprise à l'autre (durée, heures de début et fin de poste et régularité des cycles). Le travail de nuit, les horaires de travail matinaux précoces, les horaires comprimés avec des cycles de 12 heures sont fréquents. Eurofound et l'OIT ont comparé l'exposition au travail posté dans 187 pays (environ 1,2 milliard de travailleurs concernés [1]). Entre 10 % et 30 % des personnes travaillent de nuit, au moins une fois par mois. Les femmes représentent environ la moitié du personnel travaillant en horaires atypiques ou à temps partiel.

Lorsqu'une personne doit travailler de nuit et dormir de jour, elle force son organisme à vivre à des heures biologiques internes défavorables, ce qui entraîne des perturbations du sommeil et de la somnolence, augmentant les risques d'erreurs, d'incidents et d'accidents liés à la fatigue, en plus de réduire la productivité. Selon une enquête de santé menée aux États-Unis en 2010, les personnes dormant moins de 6 heures par jour présentent un risque d'accidents au travail

accru de 86 %, comparativement à celles dormant 7 à 8 heures par jour [2]. Peu d'investigations post-accidents considèrent le fait de manquer de sommeil ou d'avoir été éveillé(e) trop longtemps comme facteur ayant contribué à ces accidents. En plus des conséquences pour la sécurité, un risque accru de

« Les horaires atypiques perturbent le sommeil et désynchronisent les rythmes circadiens. »

développer des maladies chroniques (cardiovasculaires, troubles métaboliques, maladies gastro-intestinales, cancers, ainsi que des troubles psychologiques) a été rapporté [3].

Les horaires atypiques perturbent le sommeil et désynchronisent les rythmes circadiens (contrôlés par l'horloge biologique). Cette horloge s'ajuste à son environnement grâce à l'exposition quotidienne à des synchronisateurs externes, dont le plus puissant est la lumière [4], et coordonne des horloges périphériques. Lors de changements abrupts dans l'horaire de sommeil, les horloges « centrale et périphériques » ne s'adaptent pas immédiatement, ce qui produit alors un décalage avec l'environnement. En plus de ces facteurs dits « photiques », des facteurs non photiques (horaires des repas, niveaux de stress, activité physique, température ambiante, etc.) peuvent affecter l'adaptation aux horaires atypiques de travail.

Les conséquences pour la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que les coûts humains et économiques d'éventuels accidents, demeurent un enjeu sociétal important. Il est donc essentiel que les entreprises adoptent une attitude proactive en matière de prévention. Malgré leurs difficultés d'implantation, des programmes intégrant des outils pratiques de mitigation des risques liés à la fatigue peuvent être élaborés. Ils requièrent une approche paritaire, visant à améliorer sécurité, satisfaction et productivité des équipes. Enfin, des évidences indiquent que des facteurs individuels tels que le chronotype (préférence d'horaire de vie), le sexe, l'âge et le mode de vie affectent la capacité des travailleurs à supporter des horaires atypiques. Il est escompté que les avancées scientifiques futures généreront des données probantes pour la prévention. Il s'agit encore d'une vision plutôt que d'une réalité. Le dossier proposé dans ce numéro présente un large panorama des connaissances acquises sur le sujet et des questions de prévention rencontrées en milieu professionnel.

1. Eurofound / International Labour Organization – Working conditions in a global perspective. Office of the European Union / ILO, 2019.

2. LOMBARDI D.A. et al. – Independent effects of sleep duration and body mass index on the risk of a work-related injury: evidence from the US National Health Interview Survey (2004-2010). Chronobiol Int, 2012, 29 (5), pp. 556-564.

3. BOIVIN D.B. et al. – Disturbance of the circadian system in shift work and its health impact. J Biol Rhythms, 2022, 37 (1), pp. 3-28.

4. PRAYAG A.S. et al. – Light modulation of human clocks, wake, and sleep. Clocks Sleep, 2019, 1 (1), pp. 193-208.