

## **Boîte à outils: travail irrégulier – mesures de prévention pour la protection de la santé des collaborateurs**

### **1 Objectifs et intérêt des mesures de prévention**

Il a été suffisamment prouvé que le travail irrégulier représente une contrainte et que les modifications d’horaires de travail entraînent une augmentation des temps de récupération. Les collaborateurs sont eux-mêmes responsables d’une structuration individuelle et aussi optimale que possible de leur temps de récupération. Les supérieurs sont quant à eux responsables de la structuration d’un cadre de travail favorable, en d’autres termes des mesures de protection de la santé du côté de l’entreprise.

La mise en œuvre conséquente de mesures de prévention ont pour but d’atteindre les objectifs concrets suivants:

- l’entreprise assume ses responsabilités grâce à un éventail ciblé de mesures de prévention ;
- les collaborateurs sont sensibilisés sur le sujet du travail irrégulier et de ses contraintes ;
- les collaborateurs reconnaissent leur propre responsabilité dans la gestion du travail irrégulier et sont soutenus par leur supérieur hiérarchique dans cette démarche ;
- les collaborateurs reconnaissent qu’ils bénéficieront personnellement des avantages de l’optimisation des rotations d’équipe ;
- les collaborateurs comprennent leur responsabilité partielle dans la réponse aux besoins des résidents ainsi que les exigences de l’entreprise et de la législation dans le cadre de l’organisation des tableaux de service.

### **2 Mesures de prévention possibles**

Le tableau suivant offre un aperçu des activités possibles de l’entreprise ainsi que du collaborateur (Paridon et al, 2012):

<b>Activités de l'entreprise</b>	<b>Activités du collaborateur</b>
Faire participer les collaborateurs à la planification des services	Se pencher sur le sujet du travail irrégulier
Établir la planification de service en se basant sur les connaissances en matière de science du travail	Réfléchir sur la gestion personnelle du travail irrégulier, identifier les problèmes et les ressources et utiliser ces dernières
Saisir les chronotypes (lève-tôt, profil normal, lève-tard) et les prendre en considération lors de la planification de service	Alimentation saine
Sensibiliser les collaborateurs à ce sujet lors de manifestations d'information ou de formations, leur suggérer leurs propres activités (cf. côté droit	Gestion du sommeil adaptée
	Environnement de sommeil adapté
	Maintenir les contacts sociaux
	Sport

<p>du tableau)</p> <p>Distribuer le feuillet d'information sur le travail irrégulier</p> <p>Structurer la garde des enfants selon les horaires de travail irrégulier</p> <p>Proposer des repas sains la nuit</p> <p>Offrir des locaux pour les pauses dans lesquels il est possible de réchauffer des repas</p> <p>Proposer du sport dans l'entreprise</p>	<p>Des activités supplémentaires sont formulées de manière plus détaillée dans la brochure Seco</p>
--	---

Le degré auquel ces propositions issues de la littérature peuvent être mises en œuvre dans la pratique dépend de nombreux facteurs, et une mise en œuvre en totalité n'est probablement possible nulle part. En conséquence, il s'agit de déterminer les points réalisables dans la propre entreprise ou dans le propre domaine, de les définir comme des objectifs et d'assurer leur mise en œuvre.

Les **exemples suivants de bonnes pratiques** sont le résultat de la phase pilote:

## 2.1 Un savoir-faire spécifique sur ce sujet chez les cadres

Dans le cadre du projet pilote, toutes les directions des stations ont été formées et sensibilisées sur le sujet. La connaissance des effets du travail irrégulier, des mesures préventives possibles ainsi que des rotations d'équipes favorables et défavorables est la condition nécessaire pour une optimisation de l'organisation du plan de travail.

Le document « Connaissances générales: connaissances en matière de médecine du travail et connaissances scientifiques au sujet du besoin de récupération dans les cas de travail irrégulier » offre une introduction sur le sujet.

## 2.2 Sensibilisation des collaborateurs au sujet du travail irrégulier

L'entreprise pilote considère que la sensibilisation ou la formation de tous les collaborateurs sur le sujet du travail irrégulier est une mesure clé.



Elle décrit les avantages de la manière suivante:

- la sensibilisation et la prise de conscience du sujet favorisent la responsabilisation des collaborateurs pour la récupération et la santé ;
- une gestion plus prudente et attentive de sa propre santé est favorisée ;
- la flexibilité pour assumer spontanément d'autres temps de travail augmente.

Le cadre et les contenus concrets de telles formations pour les collaborateurs doivent être fixés par chaque entreprise, selon l'importance de l'exploitation, la culture et les autres caractéristiques spécifiques de l'institution.

Dans l'entreprise pilote, les formations initiales ont eu lieu lors des réunions de l'équipe. Il n'a pas encore été déterminé comment les nouveaux collaborateurs seront formés à l'avenir. Les contenus suivants ont fait l'objet de formations et de discussions:

- les effets sur le travail irrégulier ;
- les chronotypes et leurs effets sur le travail irrégulier ;
- les mesures préventives du côté des collaborateurs ;
- l'offre de prévention du côté de l'entreprise ;
- les rotations d'équipes.

De plus, la brochure de SECO « Travail irrégulier: informations et conseils » est disponible pour être emportée dans tous les services et unités.

## 2.3 Autres mesures de prévention de l'entreprise

Les mesures suivantes sont proposées dans l'entreprise pilote:

- yoga (gratuit) ;
- utilisation de la propre salle de fitness ;
- abonnement moins cher pour la piscine couverte et le fitness en ville ;
- panier de fruits hebdomadaire dans les services (gratuit).

De plus, tous les postes de travail ont été contrôlés d'après les critères ergonomiques de SUVA et ont été aménagés en fonction d'eux. Ils sont contrôlés et adaptés tous les ans.

## Bibliographie

Paridon H., Ernst S., Harth V., Nickel P., Nold A., Pallapies D. unter Mitarbeit von Engst F., Krahnert L., Schurtz I., Zorn J. (2012), Schichtarbeit – Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten, Deutsche gesetzliche Unfallversicherung, Berlin, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen)