BU bibliothèque Lyon 1

http://portaildoc.univ-lyon1.fr

Creative commons : Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France (CC BY-NC-ND 2.0)

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Université Claude Bernard Lyon 1

UFR de MEDECINE LYON-EST

ANNEE 2018 **N° 135/136**

POINTS DE VUE CROISES ENTRE EMPLOYES ET EMPLOYEURS SUR LA SIESTE ET LES FREINS A SA REALISATION AU TRAVAIL

THESE D'EXERCICE EN MÉDECINE

Présentée à l'Université Claude Bernard Lyon 1
Et soutenue publiquement le 12 juin 2018
En vue d'obtenir le titre de Docteur en Médecine

Par

USIETO-DUBOIS Pol
Né le 10 mai 1990 à AUXERRE
et
HOTTO Guillaume
Né le 7 avril 1990 à MIGENNES

Sous la direction du Professeur DUPRAZ Christian

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD – LYON 1

Président	Frédéric FLEURY
Président du Comité de Coordination des Etudes Médicales	Pierre COCHAT
Directrice Générale des Services	Dominique MARCHAND

Secteur Santé

UFR de Médecine Lyon Est	Doyen : Gilles RODE
UFR de Médecine Lyon Sud-Charles Mérieux	Doyen : Carole BURILLON
Institut des Sciences Pharmaceutiques Et Biologiques (ISPB)	Directrice : Christine VINCIGUERRA
UFR d'Odontologie	Directeur : Denis BOURGEOIS
Institut des Sciences et Techniques De Réadaptation (ISTR)	Directeur : Xavier PERROT
Département de Biologie Humaine	Directrice : Anne-Marie SCHOTT

Secteur Sciences et Technologie

UFR de Sciences et Technologies	Directeur : Fabien de MARCHI
UFR de Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS)	Directeur : Yannick VANPOULLE
Polytech Lyon	Directeur : Emmanuel PERRIN
I.U.T.	Directeur : Christophe VITON
Institut des Sciences Financières Et Assurances (ISFA)	Directeur : Nicolas LEBOISNE
Observatoire de Lyon	Directrice : Isabelle DANIEL
Ecole Supérieure du Professorat Et de l'Education (ESPE)	Directeur : Alain MOUGNIOTTE

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Faculté de Médecine Lyon Est
Liste des enseignants 2017/2018

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers
Classe exceptionnelle Echelon 2

Blay	Jean-Yves	Cancérologie ; radiothérapie
Borson-Chazot	Françoise	Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques ; gynécologie médicale
Cochat	Pierre	Pédiatrie
Etienne	Jérôme	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Guérin	Claude	Réanimation ; médecine d'urgence
Guérin	Jean-François	Biologie et médecine du développement et de la reproduction ; gynécologie médicale
Mornex	Jean-François	Pneumologie ; addictologie
Nighoghossian	Norbert	Neurologie
Ovize	Michel	Physiologie
Ponchon	Thierry	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Revel	Didier	Radiologie et imagerie médicale
Rivoire	Michel	Cancérologie ; radiothérapie
Rudigoz	René-Charles	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Thivolet-Bejui	Françoise	Anatomie et cytologie pathologiques
Vandenesch	François	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers
Classe exceptionnelle Echelon 1

Breton	Pierre	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie
Chassard	Dominique	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Claris	Olivier	Pédiatrie
Colin	Cyrille	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
D'Amato	Thierry	Psychiatrie d'adultes ; addictologie
Delahaye	François	Cardiologie
Denis	Philippe	Ophtalmologie
Disant	François	Oto-rhino-laryngologie
Douek	Philippe	Radiologie et imagerie médicale
Ducerf	Christian	Chirurgie digestive
Finet	Gérard	Cardiologie
Gaucherand	Pascal	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Herzberg	Guillaume	Chirurgie orthopédique et traumatologique
Honnorat	Jérôme	Neurologie
Lachaux	Alain	Pédiatrie
Lehot	Jean-Jacques	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Lermusiaux	Patrick	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire
Lina	Bruno	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Martin	Xavier	Urologie
Mellier	Georges	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Mertens	Patrick	Anatomie
Miossec	Pierre	Immunologie
Morel	Yves	Biochimie et biologie moléculaire
Moulin	Philippe	Nutrition
Négrier	Claude	Hématologie ; transfusion
Négrier	Sylvie	Cancérologie ; radiothérapie

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Neyret	Philippe	Chirurgie orthopédique et traumatologique
Ninet	Jean	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire
Obadia	Jean-François	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire
Rode	Gilles	Médecine physique et de réadaptation
Terra	Jean-Louis	Psychiatrie d'adultes ; addictologie
Zoulim	Fabien	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers
Première classe

Ader	Florence	Maladies infectieuses ; maladies tropicales
André-Fouet	Xavier	Cardiologie
Argaud	Laurent	Réanimation ; médecine d'urgence
Aubrun	Frédéric	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Badet	Lionel	Urologie
Barth	Xavier	Chirurgie générale
Bessereau	Jean-Louis	Biologie cellulaire
Berthezene	Yves	Radiologie et imagerie médicale
Bertrand	Yves	Pédiatrie
Boillot	Olivier	Chirurgie digestive
Braye	Fabienne	Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique ; brûlologie
Chevalier	Philippe	Cardiologie
Colombel	Marc	Urologie
Cottin	Vincent	Pneumologie ; addictologie
Cotton	François	Radiologie et imagerie médicale
Devouassoux	Mojgan	Anatomie et cytologie pathologiques
Di Fillipo	Sylvie	Cardiologie
Dumontet	Charles	Hématologie ; transfusion
Dumortier	Jérome	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Durieu	Isabelle	Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement ; médecine générale ; addictologie
Edery	Charles Patrick	Génétique
Fauvel	Jean-Pierre	Thérapeutique ; médecine d'urgence ; addictologie
Guenot	Marc	Neurochirurgie
Gueyffier	François	Pharmacologie fondamentale ; pharmacologie clinique ; addictologie
Guibaud	Laurent	Radiologie et imagerie médicale
Javouhey	Etienne	Pédiatrie
Juillard	Laurent	Néphrologie
Jullien	Denis	Dermato-vénéréologie
Kodjikian	Laurent	Ophtalmologie
Krolak Salmon	Pierre	Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement ; médecine générale ; addictologie
Lejeune	Hervé	Biologie et médecine du développement et de la reproduction ; gynécologie médicale
Mabrut	Jean-Yves	Chirurgie générale
Merle	Philippe	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Mion	François	Physiologie
Morelon	Emmanuel	Néphrologie
Mure	Pierre-Yves	Chirurgie infantile
Nicolino	Marc	Pédiatrie
Picot	Stéphane	Parasitologie et mycologie
Raverot	Gérald	Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques ; gynécologie médicale
Rouvière	Olivier	Radiologie et imagerie médicale

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Roy	Pascal	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
Saoud	Mohamed	Psychiatrie d'adultes
Schaeffer	Laurent	Biologie cellulaire
Scheiber	Christian	Biophysique et médecine nucléaire
Schott-Pethelaz	Anne-Marie	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Tilikete	Caroline	Physiologie
Truy	Eric	Oto-rhino-laryngologie
Turjman	Francis	Radiologie et imagerie médicale
Vanhems	Philippe	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Vukusic	Sandra	Neurologie

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers
Seconde Classe

Bacchetta	Justine	Pédiatrie
Boussel	Loïc	Radiologie et imagerie médicale
Calender	Alain	Génétique
Chapurlat	Roland	Rhumatologie
Charbotel	Barbara	Médecine et santé au travail
Chêne	Gautier	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Collardeau Frachon	Sophie	Anatomie et cytologie pathologiques
Crouzet	Sébastien	Urologie
Cucherat	Michel	Pharmacologie fondamentale ; pharmacologie clinique ; addictologie
Dargaud	Yesim	Hématologie ; transfusion
David	Jean-Stéphane	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Di Rocco	Federico	Neurochirurgie
Dubernard	Gil	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Dubourg	Laurence	Physiologie
Ducray	François	Neurologie
Fanton	Laurent	Médecine légale
Fellahi	Jean-Luc	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Ferry	Tristan	Maladie infectieuses ; maladies tropicales
Fourneret	Pierre	Pédopsychiatrie ; addictologie
Gillet	Yves	Pédiatrie
Girard	Nicolas	Pneumologie
Gleizal	Arnaud	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie
Henaine	Roland	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire
Hot	Arnaud	Médecine interne
Huissoud	Cyril	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Jacquin-Courtois	Sophie	Médecine physique et de réadaptation
Janier	Marc	Biophysique et médecine nucléaire
Lesurtel	Mickaël	Chirurgie générale
Levrero	Massimo	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Maucort Boulch	Delphine	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
Michel	Philippe	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Million	Antoine	Chirurgie vasculaire ; médecine vasculaire
Monneuse	Olivier	Chirurgie générale
Nataf	Serge	Cytologie et histologie
Peretti	Noël	Nutrition
Pignat	Jean-Christian	Oto-rhino-laryngologie
Poncet	Gilles	Chirurgie générale
Poulet	Emmanuel	Psychiatrie d'adultes ; addictologie
Ray-Coquard	Isabelle	Cancérologie ; radiothérapie

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Rheims	Sylvain	Neurologie
Richard	Jean-Christophe	Réanimation ; médecine d'urgence
Rimmele	Thomas	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Robert	Maud	Chirurgie digestive
Rossetti	Yves	Physiologie
Souquet	Jean-Christophe	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Thaunat	Olivier	Néphrologie
Thibault	Hélène	Physiologie
Wattel	Eric	Hématologie ; transfusion

Professeur des Universités - Médecine Générale

Flori	Marie
Letrilliart	Laurent
Moreau	Alain
Zerbib	Yves

Professeurs associés de Médecine Générale

Lainé	Xavier

Professeurs émérites

Baulieux	Jacques	Cardiologie
Beziat	Jean-Luc	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie
Chayvialle	Jean-Alain	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Cordier	Jean-François	Pneumologie ; addictologie
Daligand	Liliane	Médecine légale et droit de la santé
Droz	Jean-Pierre	Cancérologie ; radiothérapie
Floret	Daniel	Pédiatrie
Gharib	Claude	Physiologie
Gouillat	Christian	Chirurgie digestive
Mauguière	François	Neurologie
Michallet	Mauricette	Hématologie ; transfusion
Neidhardt	Jean-Pierre	Anatomie
Petit	Paul	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Sindou	Marc	Neurochirurgie
Touraine	Jean-Louis	Néphrologie
Trepo	Christian	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Trouillas	Jacqueline	Cytologie et histologie
Viale	Jean-Paul	Réanimation ; médecine d'urgence

Maîtres de Conférence – Praticiens Hospitaliers Hors classe

Benchaib	Mehdi	Biologie et médecine du développement et de la reproduction ; gynécologie médicale
Bringuier	Pierre-Paul	Cytologie et histologie
Chalabreysse	Lara	Anatomie et cytologie pathologiques
Germain	Michèle	Physiologie
Jarraud	Sophie	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Le Bars	Didier	Biophysique et médecine nucléaire

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Normand	Jean-Claude	Médecine et santé au travail
Persat	Florence	Parasitologie et mycologie
Piaton	Eric	Cytologie et histologie
Sappey-Marinier	Dominique	Biophysique et médecine nucléaire
Streichenberger	Nathalie	Anatomie et cytologie pathologiques
Tardy Guidollet	Véronique	Biochimie et biologie moléculaire

Maîtres de Conférence – Praticiens Hospitaliers Première classe

Bontemps	Laurence	Biophysique et médecine nucléaire
Charrière	Sybil	Nutrition
Confavreux	Cyrille	Rhumatologie
Cozon	Grégoire	Immunologie
Escuret	Vanessa	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Hervieu	Valérie	Anatomie et cytologie pathologiques
Kolopp-Sarda	Marie Nathalie	Immunologie
Lesca	Gaëtan	Génétique
Lukaszewicz	Anne-Claire	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Meyronet	David	Anatomie et cytologie pathologiques
Phan	Alice	Dermato-vénéréologie
Pina-Jomir	Géraldine	Biophysique et médecine nucléaire
Plotton	Ingrid	Biochimie et biologie moléculaire
Rabilloud	Muriel	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
Roman	Sabine	Physiologie
Schluth-Bolard	Caroline	Génétique
Tristan	Anne	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Venet	Fabienne	Immunologie
Vlaeminck-Guillem	Virginie	Biochimie et biologie moléculaire

Maîtres de Conférences – Praticiens Hospitaliers Seconde classe

Bouchiat Sarabi	Coralie	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Casalegno	Jean-Sébastien	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Cour	Martin	Réanimation ; médecine d'urgence
Coutant	Frédéric	Immunologie
Curie	Aurore	Pédiatrie
Duclos	Antoine	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Josset	Laurence	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Lemoine	Sandrine	Physiologie
Marignier	Romain	Neurologie
Menotti	Jean	Parasitologie et mycologie
Simonet	Thomas	Biologie cellulaire
Vasiljevic	Alexandre	Anatomie et cytologie pathologiques

Maîtres de Conférences associés de Médecine Générale

Farge	Thierry
Pigache	Christophe
De Fréminville	Humbert

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Le Serment d'Hippocrate

Je promets et je jure d'être fidèle aux lois de l'honneur et de la probité dans l'exercice de la Médecine.

Je respecterai toutes les personnes, leur autonomie et leur volonté, sans discrimination.

J'interviendrai pour les protéger si elles sont vulnérables ou menacées dans leur intégrité ou leur dignité. Même sous la contrainte, je ne ferai pas usage de mes connaissances contre les lois de l'humanité.

J'informerai les patients des décisions envisagées, de leurs raisons et de leurs conséquences. Je ne tromperai jamais leur confiance.

Je donnerai mes soins à l'indigent et je n'exigerai pas un salaire au dessus de mon travail.

Admis dans l'intimité des personnes, je tairai les secrets qui me seront confiés et ma conduite ne servira pas à corrompre les mœurs.

Je ferai tout pour soulager les souffrances. Je ne prolongerai pas abusivement la vie ni ne provoquerai délibérément la mort.

Je préserverai l'indépendance nécessaire et je n'entreprendrai rien qui dépasse mes compétences. Je perfectionnerai mes connaissances pour assurer au mieux ma mission.

Que les hommes m'accordent leur estime si je suis fidèle à mes promesses. Que je sois couvert d'opprobre et méprisé si j'y manque.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

REMERCIEMENTS

Aux Membres du Jury

Au Professeur Alain Moreau,
Vous nous faîtes l'honneur de présider notre jury de thèse et nous vous en remercions. Vous avez pris le temps de nous conseiller dans cette dernière ligne droite. Votre bienveillance et votre expérience en la matière nous auront permis de parfaire ce travail. Soyez assuré de notre considération respectueuse.

Au Professeur Alain Bergeret,
Vous nous faîtes l'honneur de siéger à ce jury de thèse en apportant votre expertise en Médecine du Travail, ce qui nous paraissait primordial. Votre disponibilité et votre réactivité ont toujours été très appréciables. Veuillez trouver ici le témoignage de notre reconnaissance.

Au Professeur Christian Dupraz,
Vous avez accepté de diriger cette thèse et vous nous avez accompagnés pendant plus d'un an pour sa réalisation. Votre enthousiasme permanent et vos conseils avisés nous ont permis vivre cette expérience de manière confiante et sérieuse. Vous nous avez aidés à fixer un cadre pour fournir ce travail - que nous espérons de qualité - en temps et en heure. Recevez notre sincère gratitude.

Au Docteur Didier Imler,
Vous nous avez côtoyés, en tant qu'internes, à tour de rôle pendant six mois dans votre service et vous nous connaissez. Cette expérience fait partie, pour nous deux, de nos meilleurs souvenirs d'internes. Vous convier à cette thèse et apprécier votre point de vue de neurologue était naturel. Avec toute notre amitié.

Au Docteur Alain Nicolas,
Votre présence dans le jury nous apparaissait importante, vous qui possédez une expertise en Médecine du Sommeil. Votre regard de neuroscientifique était une réelle valeur ajoutée pour cette thèse. Soyez assuré de notre très profond respect.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Guillaume HOTTO souhaite adresser ses remerciements :

A ma famille et à mes amis :

A Pol, pour tous les moments que nous avons partagés depuis la P2, merci d'avoir pensé à moi pour ce travail de thèse et merci pour ta confiance.

A ma famille, mes parents et mon frère Vincent, à mes grands-parents, mes oncles et mes tantes, c'est grâce à vous que j'en suis là aujourd'hui, vous m'avez toujours accompagné et soutenu, merci pour tout.

A Axelle, pour avoir été une amie fidèle et maintenant bien plus, pour mon plus grand bonheur. Pour ta joie de vivre et ton entrain qui me poussent à sortir de mon canapé. Pour tout ce qui va encore nous arriver, te lo prometo.

A mes co-internes, Marie pour ces 3 semestres ensemble, merci d'avoir couvert mes siestes aux Charmettes. Brice pour ces journées de stage passées à refaire les soirées de la veille. Luis-Miguel pour ces heures passées à t'attendre pendant que tu « termines 2-3 trucs rapidement ». Benoît pour toutes ces pintes partagées en refaisant le monde et pour nos voyages au soleil. Camille le prof, Émilie, Dudu la mèche folle, Clothilde et Hélène.

Aux copains de Dijon, Kik le petit cousin et petit fillot, merci pour les réponses Duelquizz et les forestières gratuites. Le Tissot des copains, c'est celui qu'on préfère. Benjtom et sa modération. Minard et sa motivation. Dim le grand chamb. Zad le costaud. Greg Bieber et son caban. Rémi le papa. Rouxmain et son lièvre. Gauthier le « professeur de Champmaillot ».

Aux copains de BEB, Coene et ses boomerangs. Bret et ses 3 poumons. Méar et les après-midi première league à la coloc. Benoît le capitaine du Full Metal B pour les planches qu'on a brûlées. Morin pour nos soirées « Seigneurs des anneaux ». Élise toujours là pour nous protéger en soirée. Sophie et la piscine de tes parents. Tessa, Béné, Maud, Max, Antoine, Justin et tous les autres pour ce semestre si particulier.

Aux fragiles de Valence, Cyril pour nos slows. Robin et Paupau pour toutes les soirées. Turkish pour nos nombreuses victoires au beer-pong. Morin le come-back. Tingry le critard. Chloé, Maud, Anouck, Clarisse, Anne-So, Laura, Fortu, Gardon, et les autres pour ce semestre très animé.

A tous les copains du lycée, Florian, Julien, Antoine, Sushi, Nico, grand Jo, Clem, Bruno et MC, et les NNF, Léo, Paul, Rémi et Vincent.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Aux professionnels rencontrés pendant mon parcours :

A Stéphane, Didier et Caroline pour mes 6 mois en gériatrie aux Charmettes, votre bonne humeur et votre implication ont été pour moi la preuve qu'un travail de qualité peut être accompli dans une ambiance détendue voire franchement amusée.

A Marc, Blandine et Hélène pour mes 6 mois en médecine générale, pour tout ce que vous m'avez appris, pour tout ce que j'ai appris en vous voyant exercer.

A tous les médecins, toutes les équipes paramédicales, croisés au cours de mes stages d'interne, en pédiatrie à Bourg-en-Bresse, aux urgences de la Croix-Rousse, en cardiologie à Valence et au DMP de Saint-Jean de Dieu, merci pour tout ce que vous m'avez apporté.

A Pascal Vincent (Dr Vincent) mon médecin traitant que je remplace à présent, la boucle est bouclée.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Pol USIETO-DUBOIS souhaite adresser ses remerciements :

Aux professionnels rencontrés pendant mon parcours :

A Yves Tricot, ostéopathe à Auxerre, qui m'a donné le très bon conseil de m'orienter tout d'abord vers des études médicales.

A tous les services dijonnais où je suis passé et à certains pédagogues qui m'ont marqué plus que d'autres : le Pr Lorcerie pour son amour de la clinique et son sens de l'humour, le Pr Giroud pour son savoir infini, le Pr Maillefert pour son investissement et sa pédagogie, le Pr Steinmetz et le Pr Cormier pour m'avoir fait hésiter avec la chirurgie.

Aux médecins généralistes qui m'ont accueilli pendant mon externat et ont confirmé mon choix : les Drs Gebrael et Sondey.

A tout le service de Pneumologie de Bourg-en-Bresse, aux Drs Braud et Perrichon. Pour m'avoir offert des conditions idéales pour débuter mon internat et pour votre bienveillance permanente. Au Dr Beynel pour ces matchs de tennis du vendredi que je n'ai jamais pu gagner.

Au service des Urgences de Romans-Sur-Isère. Pour m'avoir fait découvrir la Drôme et le Vercors. Pour m'avoir permis de sortir seul en SAMU sur un urticaire.

Au service des Urgences pédiatriques de l'HFME, pour m'avoir permis d'examiner des enfants à la pelle jusqu'à l'écœurement et d'être définitivement à l'aise avec eux. Mais surtout pour m'avoir permis d'être malade en permanence pendant six mois d'hiver.

A mes maîtres de stage de la Drôme. Mais surtout au Dr Prothon, pour sa pédagogie, sa sagesse et son amour de la médecine de qualité. Bonne retraite !

A tout le service de Gériatrie des Charmettes. Pour m'avoir permis de revenir à la médecine en douceur après avoir coupé pendant six mois. A la chambre de garde qui m'a souvent permis de faire la sieste. A Didier, pour ton humour potache et ton barbecue Weber. A Vinay, pour m'avoir fait comprendre qu'il était possible d'avoir quatre discussions en même temps et pour m'avoir fait confiance. A Caroline, pour ta douceur, ton perfectionnisme, et ce que tu m'as appris sur la douleur. A Stéphane, pour ta gentillesse et ce WE campagnard. A Lorraine, pour ton enthousiasme et cette piscine improvisée.

A mes maîtres de stage du Pays de Gex. Au Dr Franck, pour son savoir incommensurable et son dévouement. Au Dr Guérin, pour sa rigueur exemplaire et pour m'avoir enfin fait me déstresser avec la gynéco. Au Dr Vital-Durand, pour sa bienveillance et son recul rassurant.

Au Dr Evelyne Chapuis pour son travail de tutrice.

Au Département de Médecine Générale pour notre formation et pour cette opportunité à Shangaï.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

A ma famille et à mes amis :

A Hotto, mon co-thésard mais surtout colocataire et ami. Pour m'avoir suivi pendant toutes mes études, de mon premier serment jusqu'au dernier.

A Floflo, pour habiter une partie de mon passé, mon présent et – je l'espère profondément – mon futur. Pour avoir été mon soutien et ma motivation, pour ta douceur qui m'apaise tant, pour tous ces magnifiques et (trop ?) nombreux projets qui s'écrivent.

A mes deux parents qui m'ont tellement donné et qui, de près ou de loin, continuent à me donner aujourd'hui. A mon papa, à qui je dédie ce travail. A ma maman, si forte dans l'adversité.

A Mathilde, ma grande sœur, qui est et restera toujours un modèle pour moi. A Thibaut, que j'estime tellement. A Gabi, petit rigolard et siesteur en herbe.

A ma grand-mère, à mes oncles et tantes, cousins, pour ces souvenirs et moments en famille si précieux.

A Benoit, mon compagnon de route, en vélo comme en médecine. Parce que je n'avais jamais été aussi proche de quelqu'un. Parce que je sais aussi que la première chose que tu liras dans cette thèse c'est ce remerciement.

A mes deux grands amis d'Auxerre, pour leur fidélité, après tant d'années. A Crépin pour ces vacances en Corse, ces après-midis fifa-skittles, pour avoir été là pendant ma première et ma dernière année d'études. A pote Merlaud, pour Val-Cenis, pour avoir supporté mes retards, pour nos retrouvailles à Lyon et pour ce GR 20 qui s'annonce.

A Rahimi, pour m'avoir fait réciter mon premier serment. Pour avoir réussi à passer du statut de marraine à celui d'amie. Pour le Champagne de ce soir !

A mon Tissot, pour ton amitié depuis toutes ces années. Pour nous avoir montré le chemin de la thèse (la tienne était toujours à côté de moi quand je rédigeais). Pour nous avoir laissé ta tireuse à bière et ta Xbox à la colloc.

A mes amis d'Auxerre : Yann, Jeanne, Marion, Axelle, Guigui… Et à nos retrouvailles tous les six mois. Une amitié aussi longue, ça compte !

A Clémence. A Gio. Pour avoir partagé ma Terminale auxerroise puis accompagné mes études en Médecine à Dijon.

A Mathilde, parce qu'on se connait depuis qu'on a 3 mois.

A l'AJ Auxerre et à ses supporters inconditionnels (Hotto, Dim, Merlaud). Merci de m'avoir permis d'envahir l'Abbé Deschamps.

A Nat et Gégé pour tous ces délicieux week-ends presqu'en famille au pied de la Roche de Solutré.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

A mes potes d'externat de Dijon :

A Benjamin, numéro 10 à Paul Doumer comme à la BU Sciences, qui a sublimé ma D4 et m'a accompagné à Lyon. A Sixtine et Elise, pour être si importants dans sa vie et donc dans la mienne.

A Papa Dim, pour le 28 juin 2008, cette P1 qu'on a vaincue ensemble, tes défaites au tennis et ton sternum. Merci pour la confiance que tu m'as donnée pour ton mariage.

A Greg la toupie et ce voyage malgache. A Zad (« Hé Zad !! »), qui n'a jamais été aussi célèbre. A Rémi Mr Propre pas toujours très propre. A Rouxmain pour cette expérience de réalité virtuelle. A Minard, pour ton appartement un peu noirci. A tonton Kik tsain hé. A Benjtom et fifou le saucisson. A Bilou qui m'a suivi pendant toute ma D4. A David pour le raid de l'UB et pour l'Oktoberfest,

Aux habitants, parfois bizarres, de la BU Sciences de Dijon

A mes potes d'internat :

A tous les Burgiens : Plus particulièrement à ceux qui ont su rythmer les mercredis soir de leurs dribbles chaloupés : Bret, Mear, Coenne, Loulou, Camille et Jean-Jacques Meurisse… Et à ceux qui se sont concentrés sur les sessions Black M du jeudi soir : Claire, Elise, Axelle, Tessa, Marie, Brice, Benoit, Morin, Antoine, Maxime, Maud, Sophie, Justin, Béné… A Mear, encore, pour détenir LA vidéo de cet internat. A ma co-interne Marie.

Aux Romanais : A Mear, toujours, pour n'avoir jamais rangé sa chambre. A Marie, Oriane et Mélodie, pour avoir sublimé ce semestre aux urgences et pour la suite. A Camille, la cagole pour son sourire et ce we à Aix. A Noëlie, pour ses bellatchoutches. A Juliana pour m'avoir initié au water-polo et au Pays de Gex. Aux autres membres de cet internat si détonnant.

A mes co-internes de l'HFME : Laura (et un grand merci pas que pour ce semestre…), Elie, Raphaël, Lilia, Anita, Constance, Coline…

A mes co-internes des Charmettes : A Cécile pour avoir réussi à monter les escaliers jusqu'au bout, à Cristina pour sa bonne humeur et la vue magnifique sur Lyon.

A Sophie, pour nous avoir supportés pendant 6 mois dans le Pays de Gex.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS 8
ABREVIATIONS ET DEFINITIONS 19
INTRODUCTION 20
ÉTAT ACTUEL DES CONNAISSANCES 22
1. Rappels physiologiques sur le sommeil 22
1.1. Architecture du sommeil normal de l'adulte 22
1.1.1. Le sommeil lent 22
1.1.2. Le sommeil paradoxal 23
1.1.3. Le cycle ultradien 23
1.2. Le cycle circadien 23
1.3. Physiologie de la sieste 24
2. La sieste 25
2.1. La sieste, contexte historico-socio-culturel 25
2.2. La sieste au cours de la vie 26
2.3. Effets de la sieste sur les fonctions cognitives 27
2.3.1. Effets de la sieste sur la vigilance 27
2.3.2. Effets de la sieste sur la mémoire 27
2.3.3. Effets de la sieste sur l'humeur 29
2.4. Un effet délétère de la sieste, l'inertie du sommeil 29
2.5. Facteurs influençant les effets de la sieste 30
2.6. Association entre sieste et risque cardiovasculaire 31
2.7. Association entre sieste et mortalité 32
2.8. Limites de ces associations 33
2.9. La sieste au travail 34
3. Objectifs de l'étude 35
MATERIEL ET METHODES 36
1. Type d'étude 36
2. Population étudiée 36
3. Recrutement 36
4. L'entretien 37
4.1 Réalisation d'une étude pilote 37
4.2 Réalisation d'une courte étude quantitative descriptive de l'échantillon 37
4.3 Le guide d'entretien 38
4.4 Le recueil des données 38
5. Exploitation des résultats 39
5.1. Questionnaire quantitatif 39
5.2. Analyse qualitative des données 39

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

5.2.1. Transcription verbatim des données 39
5.2.2 L'analyse des données 39
5.2.3 Logiciels utilisés 40
5.2.4 Présentation des résultats dans la thèse 40
6. Travail à deux 40
7. Stratégie de recherche bibliographique 40
8. Ethique 41
10. Conflits d'intérêt 41
RESULTATS DES EMPLOYES 42
1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon étudié 42
1.1 Âge et sexe des personnes interrogées 42
1.2 Domicile 42
1.3 Temps de trajet et organisation de la journée 43
1.4 Temps de travail hebdomadaire 43
1.5 Horaires décalés 43
1.6 Professions exercées 43
1.7 Taille de la structure 44
2. Points de vue des employés concernant la sieste au travail 45
2.1 Facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail 45
2.1.1 Facteurs influençant la réalisation d'une sieste - liés à la personne 45
2.1.2 Facteurs influençant la réalisation de la sieste - liés à l'environnement de travail 48
2.1.3 Conditions idéales de sieste pour les employés 51
2.1.4 Facteurs influençant la réalisation de la sieste au travail : Tableau récapitulatif 53
2.2 Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail 54
2.2.1 Image renvoyée par les autres employés faisant la sieste au travail 54
2.2.2 Image que l'on pense renvoyer soi-même en faisant la sieste 56
2.2.3 Point de vue présumé des employeurs et image renvoyée s'ils autorisaient la sieste 57
2.2.4 Représentations inhabituelles de la sieste au travail 57
2.2.5 Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail : Tableau récapitulatif 58
2.3 Effets de la sieste au travail 60
2.3.1 Effets positifs de la sieste au travail 60
2.3.2 Effets négatifs de la sieste au travail 62
2.3.3 Effets incertains de la sieste au travail 63
2.3.4 Effets de la sieste au travail : Tableau récapitulatif 63
3. Freins à la réalisation de la sieste au travail 64
3.1 Freins à la réalisation de la sieste au travail - liés à la personne 64
3.1.1 Désintérêt pour la pratique de la sieste au travail 64
3.1.2 Freins psychologiques 65
3.2 Freins à la réalisation de la sieste au travail - liés à l'environnement de travail 65

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3.2.1 Manque de temps ... 65
3.2.2 Regard des autres ... 66
3.2.3 Conditions inadaptées ... 67
3.2.4 Freins liés au travail ... 68
3.3 Freins à la mise en place de solutions facilitant la sieste au travail ... 69
3.3.1 Concernant l'aménagement du temps ... 69
3.3.2 Concernant le changement des mentalités ... 70
3.3.3 Concernant l'amélioration des conditions (Lieu / Equipement) ... 71
3.3.4 Difficultés à satisfaire tout le monde ... 71
3.4 Freins à la réalisation de la sieste au travail : Tableau récapitulatif ... 73
4 Solutions évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail ... 74
4.1 Solutions individuelles afin de permettre la réalisation de la sieste au travail ... 74
4.1.1 Aménagement de son temps ... 74
4.1.2 Aménagement de son espace ... 74
4.1.3 Eviter la fatigue ... 75
4.1.4 Contribuer au changement des mentalités ... 75
4.2 Solutions collectives afin de permettre la réalisation de la sieste au travail ... 75
4.2.1 Aménagement du temps ... 75
4.2.2 Aménagement de l'espace ... 76
4.2.3 Communication (pour contribuer au changement des mentalités) ... 76
4.2.4 Eviter la fatigue des employés ... 77
4.3 Activités alternatives substituant la réalisation de la sieste au travail ... 78
4.4 Solutions évoquées afin de permettre la sieste au travail : Tableau récapitulatif ... 79
5 La sieste au travail – selon les employés : tableau récapitulatif ... 80
RESULTATS DES EMPLOYEURS ... 81
1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon étudié ... 81
1.1. Age et sexe des personnes interrogées ... 81
1.2. Ville de domicile ... 81
1.3. Temps de trajet et organisation de la journée ... 81
1.4. Temps de travail hebdomadaire ... 82
1.5. Professions exercées ... 83
1.6 Taille de la structure ... 83
2. Points de vue des employeurs concernant la sieste au travail ... 84
2.1. Facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail ... 84
2.1.1. La fatigue au travail ... 84
2.1.2. Conditions idéales de réalisation de leur sieste, pour les employeurs ... 87
2.1.3. Facteurs influençant la réalisation de la sieste au travail – tableau récapitulatif ... 88
2.2. Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail ... 89
2.2.1. Image de la sieste au travail pour les employeurs ... 89

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.2.2. Représentations qu'ont les employeurs de l'image qu'auraient les employés de la sieste au travail 91
2.2.3. Image renvoyée aux employeurs par des employés siesteurs 91
2.2.4. Représentations qu'ont les employeurs siesteurs de leur image auprès de leurs employés 93
2.2.5. Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail – tableau récapitulatif .. 94
2.3. Effets de la sieste au travail 95
2.3.1. Effets de la sieste sur les employeurs 95
2.3.2. Représentations qu'ont les employeurs des effets qu'aurait la sieste sur les employés 97
2.3.3. Effets de la sieste la rendant intéressante au travail 98
2.3.4. Effets de la sieste au travail – tableau récapitulatif 100
3. Freins à la réalisation de la sieste au travail 101
3.1. Freins liés à la personne de l'employeur 101
3.2. Freins imaginés par les employeurs chez leurs employés 102
3.3. Freins organisationnels liés à un manque de temps 103
3.4. Freins liés à l'environnement de travail inadapté 104
3.5. Freins à la mise en place de solutions 105
3.6. Freins à la réalisation de la sieste au travail – tableau récapitulatif 109
4. Solutions évoquées par les employeurs afin de permettre la réalisation de la sieste au travail ... 110
4.1. Solutions individuelles évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail 110
4.2. Solutions collectives évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail 112
4.3. Solutions évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail – tableau récapitulatif 117
5. La sieste au travail pour les employeurs – tableau récapitulatif 118
DISCUSSION 119
1. Résultat principal 119
2. Forces et faiblesses 120
3. Résultats de l'analyse des données 121
3.1 Point de vue des employés et des employeurs concernant la sieste 121
3.2 Freins à la réalisation de la sieste au travail 122
3.3 Solutions évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail 122
4. Les pistes à développer 123
CONCLUSIONS 124
BIBLIOGRAPHIE 127
ANNEXES 133
1. ANNEXE I : Guide d'entretien à destination des employés 133
2. ANNEXE II : Guide d'entretien à destination des employeurs 135
3. ANNEXE III : Questionnaire quantitatif 137
4. ANNEXE IV : Lettre d'information 138
5. ANNEXE V : Formulaire de consentement 140

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

6. ANNEXE VI : Attestation du Comité d'Ethique (Pol USIETO-DUBOIS) 141
7. ANNEXE VII : Attestation du Comité d'Ethique (Guillaume HOTTO) 142
8. ANNEXE VIII : Autorisation de la CNIL 143

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

ABREVIATIONS ET DEFINITIONS

EEG : Électroencéphalogramme

RPS : Risques psycho-sociaux

SLL : Sommeil lent léger

SLP : Sommeil lent profond

SP : Sommeil paradoxal

TTS : Temps total de sommeil

Siesteur : Personne pratiquant la sieste.

Les tableaux de résultats concernant les employés seront présentés sur fond gris et les tableaux de résultats concernant les employeurs sur fond blanc.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

INTRODUCTION

Le manque de sommeil a des effets délétères connus et étudiés sur l'organisme. Au cours des dernières décennies, plusieurs études épidémiologiques ont démontré que le manque de sommeil constitue un facteur de risque indépendant d'obésité, de diabète de type 2, d'hypertension artérielle et de pathologies cardio-vasculaires(1)(2)(3). En moyenne 10 à 35% des adultes souffrent d'un manque de sommeil avec moins de 6h de sommeil par 24h en semaine(4). Un des principaux facteurs de ce manque de sommeil est constitué par le travail et en particulier le travail de nuit et le travail posté. Ces travailleurs dorment en moyenne 1h de moins par 24h que les travailleurs de jour(5).

La sieste, définie comme une période de sommeil courte, intentionnelle, survenant à distance du temps de sommeil principal pourrait constituer un moyen efficace pour lutter contre les effets délétères du manque de sommeil chronique. Celle-ci est universelle, de nombreux adeptes célèbres tels que Victor Hugo, Winston Churchill ou Albert Einstein l'ont défendue. Pratiquée depuis toujours, elle trouve son étymologie dans le mot latin « sexta hora », c'est-à-dire « sixième heure », la première heure correspondant au lever du soleil.

Les effets positifs de la sieste à court terme concernent la vigilance, la mémorisation et la rapidité d'exécution(6). Ses effets sur la mortalité générale et les pathologies cardio-vasculaires sont encore controversés.

La réalisation ou non de siestes est influencée par de nombreux facteurs. Physiologiquement, les temps de sieste évoluent au cours de la vie, selon les âges(7). Il existe également une importante part culturelle. Dans les pays méditerranéens et en Amérique du sud elle est très pratiquée, principalement pour des raisons climatiques. En Chine, à Taiwan et au Japon elle est fortement encouragée et facilitée, probablement pour des raisons de rentabilité et de tolérance de grosses charges de travail. En France, une étude de 2014 conduite par l'Institut National du Sommeil et de la Vigilance (INSV) montrait que 32% des 1032 jeunes actifs interrogés réalisaient au moins une sieste par semaine(8). Cependant peu de données sont disponibles.

La sieste semble souffrir d'une image péjorative au travail, associée à un manque d'efficacité et d'implication malgré ses bénéfices. Une première étude quantitative réalisée de mai à septembre 2016 a précédé ce travail. Il s'agissait, à l'aide d'un questionnaire, d'évaluer quels semblaient être les freins à la réalisation d'une sieste au travail. L'objectif initial était d'évaluer le questionnaire en vue d'une étude quantitative de plus grande ampleur. Contre toute attente, 50 questionnaires ont rapidement été remplis. Cela a permis de dégager quelques résultats statistiques, mais surtout de témoigner de l'intérêt de la population pour ce sujet. Les remarques libres ont été très nombreuses, et le questionnaire jugé comme trop restrictif. De ces constatations, et parce que la sieste au travail est un sujet assez novateur dans le ciel scientifique français, il a été décidé de réaliser un travail qualitatif.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

L’objectif de notre étude qualitative est donc de confronter les différents points de vue entre employés et employeurs sur la sieste au travail, ses représentations, son expérience vécue, les freins à sa réalisation en pratique et les solutions proposées.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

ÉTAT ACTUEL DES CONNAISSANCES

A travers cette partie, nous aborderons la physiologie du sommeil afin de mieux appréhender le sujet de la sieste. Ensuite, nous étudierons plus précisément la pratique de la sieste au cours de la vie, ses effets sur les plans cognitif et cardiovasculaire et la sieste au travail.

1. Rappels physiologiques sur le sommeil

Le sommeil est un état d'inconscience. Par opposition au coma - irréversible - , il est lui réversible par des stimulations sensorielles. C'est un état naturel, récurrent, périodique et nécessaire qui permet la reconstitution des réserves d'énergie du cerveau et du corps humain. Le sommeil n'est pas seulement un état de « suspension de conscience ». C'est un vrai processus dynamique qui implique des variations physiologiques importantes durant une longue période de temps (environ un quart de la vie). La sieste, quant à elle, s'oppose en durée et en horaire à la longue période de sommeil nocturne (la nuit de sommeil). Elle correspond à une période de sommeil courte, intentionnelle, survenant à distance du temps de sommeil principal.

1.1. Architecture du sommeil normal de l'adulte

Le sommeil normal est organisé en différents stades et on oppose :

- Le sommeil lent : ralentissement et synchronisation de l'activité électroencéphalographique (EEG) ;
- Le sommeil paradoxal (ou *REM sleep*).

1.1.1. Le sommeil lent

Le sommeil lent également appelé « sommeil à ondes lentes » est subdivisé en trois stades, de profondeur croissante, définis sur des critères EEG :

- Le sommeil lent LEGER constitue environ 50% du temps de sommeil total. Il est constitué lui-même de deux stades. Lors du stade 1, le sujet présente des mouvements oculaires lents et une activité EEG de type « Thêta » (haute fréquence). Lors du stade 2, le sujet présente toujours des ondes « Thêta » ainsi que d'autres éléments spécifiques.
- Le sommeil lent PROFOND ou stade 3. Il occupe environ 25% du temps de sommeil total. A ce stade l'EEG présente une activité particulière de type « Delta » : ondes très synchronisées, de grande amplitude et de basse fréquence.

Le sommeil lent est un sommeil profond et réparateur qui constitue la plus grande partie du sommeil de nuit. Il est associé à une diminution importante du métabolisme basal, de la pression sanguine, de la fréquence respiratoire et à d'autres modifications végétatives. Il est considéré comme un sommeil « sans

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

rêve », ce qui est à moitié vrai. En effet, les rêves existent dans ce type de sommeil mais ce sont davantage les processus de consolidation du rêve par la mémoire qui ne fonctionnent pas.

1.1.2. Le sommeil paradoxal

Le sommeil paradoxal est souvent appelé « sommeil à mouvements oculaires rapides » (ou « REM » pour « Rapid Eye Movements ») ou sommeil désynchronisé. Il correspond à 25% du temps de sommeil total. L'EEG retrouve une désynchronisation totale : des ondes « Bêta » très irrégulières, de haute fréquence. Il est habituellement associé aux rêves, et survient de façon systématique après la phase de sommeil profond. La durée de ces épisodes est courte en cas de déficit de sommeil mais augmente de façon importante avec le repos nocturne. C'est un état d'atonie musculaire importante (à l'origine des marques de draps sur la peau) malgré parfois des mouvements musculaires irréguliers et des mouvements oculaires rapides caractéristiques. L'activité cérébrale y est très intense, parfois supérieure à celle de l'éveil, d'où le « paradoxe ». Il est plus difficile de réveiller le sujet par des stimulations sensorielles au cours du sommeil paradoxal. Cependant, les micro-réveils nocturnes (de quelques minutes, généralement oubliés) ou l'éveil matinal surviennent habituellement spontanément à ce stade.

1.1.3. Le cycle ultradien

De manière intrinsèque au sommeil, le cycle ultradien désigne l'alternance des sommeils lent et paradoxal et plus généralement les différents sous-stades du sommeil. La succession de sommeils lent léger, lent profond et de sommeil paradoxal définit un cycle de sommeil dont la durée est de 90 minutes. Trois à cinq cycles de sommeil se succèdent au cours d'une nuit. Les cycles de début de nuit sont plus riches en sommeil lent profond, les cycles de fin de nuit plus riches en sommeil paradoxal.

Données normatives et variations interindividuelles :

- Sommeil lent léger : environ 50 % du temps de sommeil total ;
- Sommeil lent profond (SLP) : environ 25 % ;
- Sommeil paradoxal (SP) environ 25 % ;
- Temps total de sommeil (TTS) : de 6 heures (court dormeur) à 10 heures (long dormeur), 7 h 30 en moyenne ;
- Chronotype du matin : sujets couche-tôt et en forme le matin ; chronotype du soir : sujets couche-tard et en forme le soir.

1.2. Le cycle circadien

De manière extrinsèque au sommeil, le cycle circadien (du latin « circa diem » = « environ un jour ») constitue une alternance entre les états de veille et de sommeil. Deux mécanismes de régulation interviennent dans ce cycle :

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

- L’horloge biologique centrale en est le premier. Son centre nerveux est situé dans les noyaux supra-chiasmatiques. La pression circadienne de sommeil est maximum entre 1 et 5 heures du matin et à un moindre degré entre 14 et 16 heures. La lumière est le principal régulateur de cette horloge biologique et de notre rythme circadien veille-sommeil. Elle inhibe la synthèse de mélatonine et exerce un effet éveillant. La mélatonine est la principale hormone de régulation des rythmes chronobiologiques. Elle est synthétisée par la glande pinéale la nuit et exerce un effet hypnogène.
- Par ailleurs, une régulation « homéostatique » intervient. Un excès d’éveil va stimuler les centres du sommeil. Inversement, un excès de sommeil va stimuler les centres de l’éveil, réalisant ainsi une sorte de rétrocontrôle.

1.3. Physiologie de la sieste

La sieste constitue un moment de sommeil à part entière. Elle possède la même architecture que les cycles de sommeil habituels. Cependant, comme sa durée est plus courte, elle n’est normalement constituée que de sommeil lent léger (stades 1 et 2). Une durée de sieste supérieure à trente minutes peut occasionner un passage en sommeil lent profond (stade 3) voire en sommeil paradoxal.

Sa survenue est intimement liée au cycle circadien et à l’augmentation de la pression de sommeil entre 13h et 16h. Cette période constitue une zone de relative « hypothermie » dans le cycle de température de la journée. Elle est aussi en lien avec le cycle du cortisol et de la mélatonine.

Enfin, la sieste est influencée par le repas, même si elle n’en est pas complètement dépendante. Des excitants tels que le café et le thé peuvent masquer la sensation de somnolence et repousser la sieste. La faim a un effet stimulant qui maintient éveillé tandis qu’un repas copieux et a fortiori alcoolisé favoriserait l’endormissement(9)(10)(11).

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2. La sieste

2.1. La sieste, contexte historico-socio-culturel

La sieste est souvent décrite comme un reliquat du sommeil polyphasique du nourrisson. Mais peut-être remonte-t-elle encore à plus loin. Si la revue de bibliographie des peintures rupestres n'a pas encore été faite, il semblerait pour autant que nos ancêtres préhistoriques faisaient la sieste. Pour échapper à leurs prédateurs, à l'instar d'autres mammifères, ceux-ci dormaient peu et souvent. Peut-être avons-nous hérité de ce rythme archaïque qui a façonné notre chronobiologie ? De manière plus « récente », l'étymologie même du mot sieste du latin « sexta hora », c'est-à-dire « sixième heure » (la première heure correspondant au lever du soleil), renvoie à son histoire. Les citoyens de l'Empire Romain en étaient de fervents pratiquants et celle-ci est mentionnée dans les ouvrages antiques.

Dans des temps plus « modernes », voire même actuels, on compte de nombreuses célébrités adeptes et défenseurs de la sieste : Victor Hugo ou Albert Einstein, Winston Churchill ou Zinedine Zidane.

Les relations entre art et sieste sont également intimes. D'abord parce que la sieste est un beau sujet artistique : de peinture (« La sieste » de Paul Gauguin, « La méridienne » de Vincent Van Gogh, « La sieste » de Jean-Paul Millet), de livres (Philippe Delerm : « La sieste assassinée »), de films documentaires (« La sieste, un bienfait pour la vie » de José Luis Peixoto) et courts- métrages (François Koltès, 1993). Ensuite parce qu'elle développerait la créativité. Salvador Dali avait lui-même mis au point une méthode pour l'entreprendre et ainsi donner une dimension onirique supplémentaire à ses œuvres. Il proposait de s'assoupir dans un fauteuil avec une clef dans la main et une assiette par terre en dessous. Il disait : « Lorsque la clef tombera de vos doigts, le bruit de sa chute sur l'assiette retournée vous réveillera sûrement, et vous pouvez être sûr également que ce moment fugitif, où vous avez à peine perdu conscience, et pendant lequel vous ne pouvez pas être certain d'avoir vraiment dormi, est entièrement suffisant vu que vous n'avez pas besoin d'une seconde de plus pour que votre être physique et psychique tout entier soit reposé. »

La sieste est universelle et interculturelle. Si elle semble pratiquée dans tous les pays du monde, certains y mettent plus de ferveur ou d'application. Surtout dans les pays chauds, méditerranéens, africains, sud-américains et asiatiques où les populations en éprouvent le besoin. Comment faire autrement à une heure où les chaleurs sont insupportables ? En Espagne, la pause du midi s'étend traditionnellement de 13h30 à 16h30 pour permettre sa réalisation. Une initiative du gouvernement en 2006 visant à la réduire à 45 minutes a suscité un véritable tollé. En Chine, depuis 1948, la sieste est un droit constitutionnel décidé par Mao pour améliorer la productivité des classes laborieuses. « Le travailleur a le droit à son temps de repos pendant le travail s'il en a besoin ». Si le travailleur chinois a le droit de sieste, il ne dispose par ailleurs pas du droit de grève. Ailleurs, si elle est traditionnellement moins présente, elle a aussi été très étudiée aux États-Unis et en Allemagne.

Et en France ? La sieste reste un rythme biologique indispensable aux tout petits et un signe de vieillesse chez nos ainés. Pour ce qui concerne la strate active de la population, il est difficile de ne pas

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

passer pour un paresseux en société à moins d'être son propre patron ou d'avoir un métier à risque ou à horaires très flexibles. Qu'est-ce qui nous pousse à considérer la sieste comme de l'oisiveté, plutôt qu'un gain de rentabilité ou juste un moment plaisant ?

2.2. La sieste au cours de la vie

Le temps total de sommeil diminue rapidement durant la première année de vie, de 16-17 heures à la naissance à 13,9 heures en moyenne à 1 an de vie et 9 heures à 10 ans(7). Entre 6 et 9 mois de vie, les nourrissons réalisent 3 siestes au cours de la journée. Entre 9 mois et 1 an ces siestes ne sont plus que 2 et finalement il n'en reste qu'une, au cours de l'après-midi, après 1 an. Cette sieste disparait à son tour entre les âges de 3 et 7 ans, plus ou moins tôt en fonction de facteurs génétiques, biologiques et environnementaux. A l'âge de 3 ans, selon des données recueillies auprès de parents ainsi que des enregistrements actimétriques, 50%-80% des enfants font la sieste contre seulement 9% à 5 ans avec une durée de sieste qui diminue également parallèlement à l'âge(12). Il apparait que les différences de temps total de sommeil et de temps de sieste varient grandement pour des enfants du même âge sous l'influence de facteurs environnementaux et culturels plutôt que génétiques(13)(14).

A l'adolescence, le rythme circadien veille-sommeil se décale (retard de phase, couche-tard, lève-tard) ce qui est difficilement compatible avec les horaires scolaires matinaux, entrainant une réduction du temps total de sommeil. Une étude longitudinale conduite en Islande (n=668 , suivi sur une période de 10 ans) rapportait que 40% des adolescents entre 14 et 19 ans pratiquaient la sieste en semaine, en rapport avec une augmentation de la somnolence diurne et une réduction du temps de sommeil nocturne(15).

A l'âge adulte, comme expliqué précédemment, la pression circadienne de sommeil augmente entre 14 et 16 heures avec une somnolence associée(16). Cette somnolence augmente avec la privation de sommeil et est en partie influencée par la nature du repas au cours du déjeuner(17). Chez les sujets somnolents, une courte sieste d'environ 20 minutes juste après le repas a de nombreux effets bénéfiques immédiats (détaillés dans les parties correspondantes) sans influence sur le sommeil nocturne.

Chez le sujet âgé, on constate une avance de phase et un aplatissement du rythme circadien veille-sommeil (se couche plus tôt), le sommeil de nuit est de moins bonne qualité (fragmentation) et il apparait une somnolence diurne. Une étude transversale réalisée aux États-Unis dans des EHPAD montrait que 54% des personnes interrogés pratiquaient des siestes, d'une durée moyenne de 55 minutes(18). Les siestes plus fréquentes avec l'âge peuvent s'expliquer par l'avance de phase, la mauvaise qualité du sommeil nocturne et les comorbidités plus nombreuses(19).

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3. Effets de la sieste sur les fonctions cognitives

2.3.1. Effets de la sieste sur la vigilance

La privation de sommeil entraine une altération des performances cognitives(20). Cela peut impacter les performances au quotidien mais aussi majorer le risque accidentogène (accidents de la circulation ou sur certains postes de travail exposés).

L'étendue des processus cognitifs touchés est large : la réactivité, l'attention, la mémoire de travail, les fonctions exécutives, le raisonnement et la créativité. Comme décrit précédemment, la somnolence est influencée par l'horloge biologique centrale et par une régulation homéostatique. Il apparait que la pression homéostatique disparait plus rapidement au cours du sommeil qu'elle ne s'accumule en période d'éveil(21). Ainsi, de courtes périodes de sommeil peuvent permettre de récupérer sur le plan de la vigilance.

Une étude japonaise de 2004 a étudié l'impact d'une sieste post-prandiale de quinze minutes sur le lieu de travail. Ses effets montraient un niveau accru de vigilance ressentie, sans pour autant que le sommeil nocturne, par ailleurs étudié, n'en soit altéré(22).

Dans une étude chinoise de 2015 qui étudiait les bénéfices d'une longue sieste (90 minutes) chez des jeunes en bonne santé, un critère secondaire étudié était la somnolence, évaluée à l'aide d'une échelle appelée « Stanford Sleepiness Scale » (SSS). L'étude montrait un état de somnolence moindre dans le groupe « Sieste » (versus groupe « Éveil »), qui en plus perdurait dans le temps(23).

2.3.2. Effets de la sieste sur la mémoire

On distingue deux types de mémoires.

- La mémoire PROCEDURALE concerne surtout des habiletés motrices (faire du vélo par exemple), des savoir-faire. Elle n'est pas accessible à la conscience.
- La mémoire DECLARATIVE. Elle comprend une mémoire à court terme, ou mémoire de travail, qui ne dure que quelques minutes à quelques heures et est extrêmement labile (retenir un numéro de téléphone par exemple). C'est aussi une mémoire à long terme, durable et de grande capacité. Sont individualisées une mémoire sémantique, une mémoire épisodique et une mémoire autobiographique. l'information est verbalisable et accessible à la conscience(24).

Le processus de met en jeu quatre étapes : l'encodage (enregistrement de l'information), la consolidation (processus qui modifie l'information récemment assimilée pour la rendre plus stable dans le temps), le stockage (conservation à long terme) et le rappel (utilisation de l'information stockée).

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3.2.1 Effets sur la consolidation de données apprises avant la sieste

Il a été montré que le sommeil favorisait la consolidation de données préalablement apprises, ceci peu importe le type de mémoire, déclarative ou procédurale. L'apparition de sommeil à ondes lentes y jouerait un rôle majeur(25).

Concernant la sieste, une étude allemande a été réalisée en 2006. Elle portait sur des siestes de 45 minutes (avec majoritairement un stade 2 de sommeil), et montrait une amélioration de la mémoire procédurale de manière significative, mais pas de la mémoire déclarative(26).

Une étude new-yorkaise publiée en 2010, montrait une nette amélioration de la mémoire déclarative après une période de sieste de 90 minutes. Dans cette mémoire déclarative, la performance de mémoire « relationnelle » (capacité de lier des faits ou évènements appris entre eux) était positivement corrélée à la part de sommeil à ondes lentes. Les autres résultats suggéraient un rôle actif du sommeil, pas seulement dans la consolidation de la mémoire mais aussi dans la mise en lien des items appris et leur réorganisation pour une utilisation ultérieure plus flexible(27).

En 2007, une étude allemande montrait une amélioration de la mémoire déclarative dans des groupes ayant fait une sieste longue ou une sieste courte (6 minutes) comparativement à un groupe sans sieste. Ces résultats laissent à penser que une durée de sommeil même très courte favoriserait la consolidation des données apprises(28).

2.3.2.2 Effets sur l'encodage de données apprises après la sieste

En plus de consolider la mémorisation de choses préalablement apprises, il semblerait que le sommeil, et a fortiori une sieste, puisse rendre plus efficace l'apprentissage (l'encodage) de ce qui sera appris après le repos.

Une étude allemande, publiée en 2013 dans le Journal Européen de Neurosciences, a mis cela en exergue. Un dispositif de stimulation trans-crânienne à faible fréquence (transcranial slow oscillation stimulation = tSOS) a été utilisé. Son but était d'induire un sommeil à ondes lentes. Deux siestes ont été réalisées à un mois d'intervalle, dans des conditions standardisées. L'une était faite avec le dispositif de stimulation, l'autre avec une stimulation fictive (placebo). A la suite d'une sieste avec un cycle de sommeil complet (90 minutes), les sujets étaient réveillés puis soumis à des tests de mémoire. Ceux-ci étaient mixtes, évaluant la mémoire déclarative et procédurale. Il a été montré que la réalisation d'une sieste avec une phase de sommeil à ondes lentes améliorait significativement l'encodage ultérieur au niveau de la mémoire déclarative, dépendante de l'hippocampe. En revanche, les performances en terme de mémoire procédurale, non dépendante de l'hippocampe, demeuraient inchangées(29).

Ces résultats semblent expliqués par une saturation des connexions synaptiques pendant l'éveil. Un sommeil à ondes lentes permettrait alors de diminuer l'intensité de ces connexions. Ainsi, il restaurerait la capacité du réseau hippocampique à enregistrer de nouvelles informations pour la période d'éveil consécutive.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3.2.3 Effets sur la mémoire à court terme (mémoire de travail)

Une étude chinoise publiée en 2015 a étudié les effets d'une longue sieste (environ 90 minutes) chez des jeunes en bonne santé. Le groupe « sieste » (versus le groupe « éveil ») avait des meilleurs scores sur les tâches de mémoire de travail (après utilisation du « N-back task »). Par ailleurs, dans le groupe « sieste », plus la durée de sommeil paradoxal était importante, meilleurs étaient les scores. Cela suggère qu'une sieste avec une phase de sommeil paradoxal puisse améliorer les performances de mémorisation à court terme(30).

2.3.3.Effets de la sieste sur l'humeur

Une étude japonaise de 2006, portant uniquement sur des femmes en bonne santé et au rythme de vie stable, a tenté de démontrer un effet émotionnel favorable après une sieste de 20 minutes, ou après une exposition lumineuse. L'humeur a été évaluée à l'aide d'échelles visuelles analogiques évaluant divers états négatifs (fatigue, anxiété, somnolence, tristesse, peur, colère, confusion, apathie) et une liste évaluant des états positifs (bonheur, relaxation, satisfaction). Une courte sieste améliorait significativement les trois aspects positifs. Concernant les aspects négatifs, ce sont surtout la fatigue, la somnolence et l'apathie qui se trouvaient diminuées. Une exposition lumineuse importante améliorait uniquement le caractère « bonheur ». Ces résultats suggèrent l'impact favorable d'une courte sieste sur l'humeur(31).

Une étude américano-japonaise publiée en 2011, a choisi une méthode un peu différente. En utilisant un exercice de reconnaissance faciale, les auteurs ont mis en évidence une augmentation des réactions face aux émotions de colère et de peur au fur et à mesure de la journée. La réalisation d'une sieste, en particulier si elle comprenait du sommeil paradoxal, permettait d'empêcher ces réactions excessives. Les sujets ne réagissaient plus de manière démesurée aux émotions négatives et présentaient même une augmentation de leurs expressions positives (bonheur). Cela suggère qu'un épisode de sommeil puisse améliorer l'humeur et la relation aux autres(32).

2.4. Un effet délétère de la sieste, l'inertie du sommeil

L'inertie du sommeil désigne l'état de vigilance réduite immédiatement après le réveil, associé semble-t-il à une diminution des performances cognitives(33). Longtemps scientifiquement appelée «ivresse du sommeil», le terme « inertie du sommeil » est désormais communément admis. Si elle existe le matin, après une nuit normale de sommeil, c'est le plus souvent dans le cadre de la sieste qu'elle a été étudiée.

L'inertie du sommeil correspond à un processus physiologique permettant au système neurologique de passer d'un état de sommeil à un état de veille. Ce processus nécessiterait un certain délai et ne se produirait pas en une seule fois, mais selon un mécanisme lent et progressif. Il en résulte un état de ralentissement comportemental.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

L'inertie du sommeil est principalement observée pour des durées de siestes supérieures à 20 minutes, lorsque le dormeur entre en sommeil lent profond. Une étude menée en 1990 avait comparé les performances au sortir d'une sieste de 20, 50 ou 80 minutes. La sieste de 20 minutes et celle de 80 minutes ont été moins pourvoyeuses d'inertie du sommeil que celle de 50. Ceci s'explique par des stades de sommeil différents au moment du réveil. En effet, dans la sieste de 20 minutes, les sujets étudiés ne présentaient jamais de phase de sommeil à ondes lentes, car réveillés trop précocement pour y pénétrer. Dans celle de 80 minutes, ils étaient parfois réveillés durant un épisode de sommeil paradoxal ou de sommeil lent léger, le temps nécessaire pour réaliser un cycle complet de sommeil ayant été atteint. En revanche dans celle de 50 minutes, les sujets étaient quasiment tous en stade de sommeil lent profond(34).

Une privation de sommeil préalable augmente aussi significativement la durée et l'intensité de l'inertie du sommeil, à contrario des facteurs environnementaux après le réveil tels que l'activité physique et la lumière auraient tendance à réduire cette inertie(33). Plusieurs études ont également démontré que la consommation de caféine au réveil diminuait de manière significative la durée de l'inertie du sommeil, ce qui pourrait expliquer la popularité du café en phase de réveil(35)(36).

Il est à noter que l'inertie du sommeil ne semble pas affecter de la même manière toutes les fonctions mentales. En effet, à travers les études réalisées et dont les résultats diffèrent, divers tests de « performances » ont été étudiés. On dénombre des mesures de temps de réaction simple et complexe, des tests de coordination, de mémorisation, d'arithmétique, de raisonnement logique. Il en ressort que la vitesse de réponse et d'exécution est sévèrement altérée, de manière constante à travers les exercices. Cependant, en conditions de sommeil normales, après la sieste, l'exactitude des tâches (et la mémoire) reste conservée. En revanche, en situation de privation de sommeil préalable, les deux champs (vitesse de réponse et exactitude) sont altérés. Cela conduit à différencier deux états : l'état de privation de sommeil (état d'hypovigilance globale) et l'inertie du sommeil (un état d'hypo-éveil portant uniquement sur la rapidité d'exécution).

2.5. Facteurs influençant les effets de la sieste

L'horaire de la sieste semble être un facteur important(6). La sieste pratiquée en début d'après-midi est associée à un temps d'endormissement plus court et à un sommeil plus efficace (sommeil à ondes lentes) que la sieste pratiquée en fin d'après-midi(37). L'influence de l'horaire dans l'efficacité de la sieste serait liée à la quantité de sommeil à ondes lentes qui est influencée par la pression circadienne de sommeil. Cependant, cela dépend également du rythme de vie. En effet, des siestes nocturnes réalisées par des corps de métiers travaillant la nuit (des infirmières par exemple) ont montré une amélioration de l'énergie, de l'humeur, des prises de décision et de la vigilance(38).

Concernant la durée de la sieste, les résultats sont extrêmement variables en fonction des études et dépendent bien sûr du type de paramètre étudié. Il semblerait que les bénéfices d'une courte sieste (5 à

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

15 minutes) soient plus immédiats et durent une période limitée (entre une et trois heures). De plus longues siestes provoqueraient une « inertie du sommeil » après le réveil mais amélioreraient les performances cognitives pendant une plus longue période (plusieurs heures)(39).

Le rythme circadien change drastiquement avec l'âge, la qualité et les effets de la sieste aussi. Les jeunes adultes (entre 20 et 30 ans) dorment moins que les autres groupes d'âge, et surtout moins que ce qu'ils devraient. Ils déclarent avoir plus besoin de la sieste. Des études ont montré que les jeunes adultes tiraient plus d'effets bénéfiques de la sieste(40). Chez les personnes âgées, les problèmes de sommeil sont fréquents. La sieste, comme chez l'actif, améliore la vigilance et est souvent une solution toute trouvée à la somnolence diurne. Cependant, elle est volontiers plus longue et alors plus « déstructurante ». Une sieste longue chez ce type de population réduit le temps de sommeil nocturne (reporte l'heure de coucher et avance l'heure de lever) et son efficacité. Parfois conséquence d'une insomnie nocturne, elle peut aussi l'aggraver et engendrer un cercle vicieux.

Par ailleurs, il semblerait que ceux qui font régulièrement la sieste en tirent de plus grands bénéfices que ceux qui la font rarement(39).

2.6. Association entre sieste et risque cardiovasculaire

Le manque de sommeil chronique est clairement associé à un risque plus important d'obésité, d'hypertension artérielle, de diabète et de pathologie cardiovasculaire(1)(2)(3). Néanmoins, en fonction des études, la sieste ne semble pas systématiquement associée à une diminution du risque cardiovasculaire.

Une étude grecque prospective de 2006 a étudié sur une durée supérieure à 6 ans une cohorte de plus de 23000 individus indemnes de tous problèmes de santé. Les facteurs de confusion potentiels (dont, entre autres, le régime alimentaire et l'activité physique) ont été pris en compte. La cause de la mort était déterminée à l'aide de certificats de décès (à la fiabilité médiocre). Chez les personnes en bonne santé, et plutôt jeunes (moins de 65 ans), il ressortait alors que la mortalité coronarienne était significativement diminuée chez les personnes faisant la sieste. L'association était d'autant plus forte que la fréquence de la sieste était importante. Par ailleurs, cette association était également plus forte chez les hommes en activité professionnelle. En revanche, chez les femmes, la faible mortalité ne permettait pas de mettre en évidence une association significative. Les auteurs mettaient en garde contre les nombreux biais possibles dans ce type d'étude, notamment le nombre de facteurs de confusion potentiels méconnus. En outre, ils expliquaient que les siesteurs de midi ont parfois une activité physique moindre qui augmente le risque coronaire (d'où l'intérêt de quantifier l'activité physique). Par ailleurs, les individus à fort risque coronaire ont plus besoin de se reposer et feraient plus la sieste(41).

En 2015, une méta-analyse chinoise a recherché une association entre la durée de la sieste et l'incidence de pathologies cardiovasculaires (relation dose-effet). Les auteurs ont identifié 11 études prospectives de cohorte incluant 151 588 individus sur une période de suivi de 11 ans (60% de femmes,

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

5276 événements cardiovasculaires). Il apparaissait que faire des siestes de moins d'une heure n'était pas associé à un risque plus élevé de pathologies cardiovasculaires. A contrario les siestes de plus d'une heure étaient corrélées à un risque cardiovasculaire plus important. De manière intéressante, les résultats apparaissaient sous forme d'une courbe biphasique en J, avec un risque qui diminuait entre 0 et 30 minutes de durée de sieste quotidienne, ce qui semblait indiquer un effet protecteur des siestes de moins de 30 minutes et ce quel que soit l'âge(42). Chez les personnes âgées (âge > 65 ans) une longue sieste (> 1 heure) était significativement associée à un risque cardiovasculaire ainsi qu'à une mortalité toutes causes confondues plus élevés(42).

Une étude allemande de 2012, a retrouvé une augmentation significative du nombre d'infarctus du myocarde et de morts subites d'origine cardiaque chez les patients (femmes et hommes confondus) non méditerranéens d'Europe de l'Ouest âgés de 45 à 75 ans pratiquant de longues siestes (> 1 heure) régulièrement (au moins 5 jours par semaine)(43).

Enfin, 2 études épidémiologiques chinoises (n > 18000 dans les 2 études, âge moyen de 62,8 ans à l'inclusion) sur une durée de 3-5 ans ont montré que contrairement aux siestes courtes (< 30 minutes), les siestes longues (> 60 minutes ou > 90 minutes) étaient associées à des risques plus élevés d'incidents cardiovasculaires(44), d'hypertension(45), de diabète de type 2(46) et de syndrome métabolique(47).

Sans certitude aucune, les auteurs de toutes ces études avancent des hypothèses biologiques pour expliquer ces effets. Un effet protecteur probable serait la diminution du stress, via les systèmes sympathiques et du cortisol, mis au repos lors de la sieste(48). Un effet délétère probable serait une augmentation rapide de la fréquence cardiaque et de la pression artérielle au réveil (conséquences du réveil du système sympathique et de la sécrétion de cortisol). Cela constituerait une situation favorable à la survenue d'évènements cardiovasculaires et augmenterait donc, au moins à court terme, le risque d'un évènement ou d'un décès d'origine coronarienne.

2.7. Association entre sieste et mortalité

La mortalité semble globalement plus élevée chez les pratiquants de la sieste.

Une étude britannique de 2014, de bon niveau de preuve, portant sur une cohorte de 16000 individus d'âges moyen et avancé suivis sur 13 ans en moyenne, montrait qu'une sieste d'une heure par jour ou plus était associée à une augmentation de 32% de la mortalité toutes causes confondues. Par ailleurs, cette association était encore plus prononcée pour les décès d'origine respiratoire(49).

Dans une méta-analyse chinoise sus-citée, les sujets faisant la sieste présentaient un risque de mortalité toutes causes confondues significativement plus élevé que ceux ne faisant jamais la sieste. Par ailleurs, malgré des résultats hétérogènes, la durée de la sieste augmentait de manière linéaire la mortalité toutes causes confondues, ceci renforçant d'avantage la puissance de l'association. Point non négligeable, ces études portaient majoritairement (à l'exception de trois) sur des personnes « âgées » (> 65 ans)(42).

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Une mortalité liée à une pathologie préexistante ou cachée, qui augmenterait le besoin de faire la sieste pourrait être évoquée. La sieste ne serait alors pas la cause mais la conséquence, ou plutôt un simple marqueur de maladie. Dans ce cas précis, la force de l'association sieste-mortalité diminuerait largement au fur et à mesure de l'avancement de l'étude (et que les personnes malades meurent). Cependant, il n'en est rien dans cette étude, montrant l'absence de ce biais. Cette méta-analyse n'a pas pu montrer d'association significative entre sieste et mortalité d'origine cardiovasculaire ou d'origine cancéreuse. Cette absence de significativité peut être liée à la présence d'une autre cause (respiratoire, comme l'évoquait l'étude britannique), mais peut-être et surtout au manque de puissance de l'analyse (respectivement 6 et 4 études pour la mortalité d'origine cardiovasculaire et cancéreuse), n'ayant pas permis d'atteindre le seuil de significativité.

Dans le cas précis des cancers, une méta-analyse allemande de 2016 avait recensé treize études, soit 1.500.000 patients au total. Elle avait pour objectif d'étudier les rapports entre sommeil et cancer. L'un des postulats de base était de considérer que des variations du sommeil normal (trop long, trop court, trop « pauvre » et la sieste) pouvaient être associées à une augmentation du risque de cancer. Parmi l'étude des cancers du sein, de la prostate et colo-rectal, aucune augmentation de survenue significative et persistant dans le temps n'a été mis en évidence. Cela n'est pas en faveur d'un lien de causalité. La sieste semble protéger de l'apparition de cancer mais le fait de la débuter ou d'augmenter son besoin pourrait indiquer un état pré-clinique de cancer(50).

Par ailleurs, la relation entre sieste et cancer a surtout été étudiée chez les femmes. Une étude d'Oxford portant sur près d'un million de femmes britanniques après un suivi de 4 ans a montré qu'une sieste fréquente augmentait le risque de cancer du sein et d'autres cancers. Cependant, la force de l'augmentation diminuait au fur et à mesure du suivi. Cela serait compatible avec le fait que la sieste soit alors un marqueur d'un cancer pré-clinique plus qu'un facteur de risque(51).

2.8. Limites de ces associations

La sieste semblerait, contre toute attente, faire courir un risque pour la santé de ceux qui la pratiquent. A ce jour, malgré une tendance manifeste, il est impossible de conclure à un véritable lien de causalité entre sieste et mortalité, tant la réflexion est complexe. Les biais méthodologiques des études sont en effet trop nombreux.

Des biais de confusion parasitent les résultats avec des facteurs confondants parfois non identifiés. Si l'activité physique ou l'existence d'une maladie préalable semblent avoir bien été assimilés, l'un des principaux facteurs reste le temps de sommeil nocturne. La sieste serait dans beaucoup de cas la compensation d'un temps de sommeil trop court ou de trop mauvaise qualité (dans l'apnée du sommeil notamment). Or, on sait qu'un mauvais sommeil nocturne est délétère pour la santé. Dans ce cas, l'augmentation du risque de mortalité se comprend aisément.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Des biais de sélection et de déclaration font varier les résultats. Les caractéristiques des siestes sont souvent déclaratives, rapportées par les sujets, sans autre vérification. Les populations étudiées sont souvent trop différentes. Probablement la sieste est-elle plus bénéfique chez les populations méditerranéennes d'âge moyen que chez les populations nordiques âgées. De plus, les critères de sieste sont souvent trop imprécis. Les sujets sont classés en deux groupes « sieste » et « absence de sieste » sans précision de durée ni de fréquence. Peut-on comparer un sujet qui fait sept siestes d'une heure et un autre qui fait trois siestes de quinze minutes par semaine ?

Une hétéro-mesure est difficile à mettre en place sur une durée de suivi importante. De même la fiabilité du registre colligeant les certificats de décès dépend de la qualité de ceux-ci. Enfin, concernant les méta-analyses, le biais de publication est inévitable.

Notre quête bibliographique montre que les conséquences de la sieste sur la santé des individus à long terme sont très contradictoires. Une étude prospective de grande ampleur, méthodologiquement irréprochable serait nécessaire pour emporter la conviction.

2.9. La sieste au travail

La sieste au travail semble souffrir d'une image négative, associée à un manque d'implication et de motivation. Elle a longtemps été considérée comme un signe de fainéantise plutôt que comme une contre-mesure efficace à la somnolence et un moyen d'améliorer ses performances. En 2008, un sondage de la National Sleep Fondation rapportait que 55% des travailleurs postés (contre 35% des autres travailleurs) avait fait au moins une sieste dans le mois précédant le sondage. Toutefois, 89% des siesteurs n'avaient pas fait la sieste sur le lieu de travail. Les ouvriers étaient plus susceptibles de dormir sur le lieu de travail que les dirigeants (15% contre 9%). Environ un tiers (34%) des sondés rapportaient que leurs employeurs les autorisaient à faire la sieste durant leurs pauses et 16% déclaraient bénéficier pour cela d'un lieu dédié à la sieste (24% chez les sondés travaillant dans le service public, la sécurité et la santé). 26% des personnes non autorisées à faire la sieste au travail auraient souhaité y avoir accès(52).

En France en 2014, l'Institut National de la Vigilance et du Sommeil a conduit une étude portant sur 1032 sujets actifs. 32% rapportaient faire au moins une sieste par semaine, avec une moyenne de 2,2 siestes par semaine en moyenne. Les siesteurs réguliers (définis par un minimum de 3 siestes par semaine) représentaient 8% de l'échantillon (19% chez les travailleurs postés et de nuit)(8).

En 2007, Xavier Bertrand, alors ministre du travail, lance une campagne sur le sommeil, rapports d'experts à l'appui (le « rapport Giordanella »)(53). Concernant la sieste, le rapport concluait qu'il serait justifié qu'un groupe de travail reprenne tous les éléments scientifiques existants sur le sujet et réalise une synthèse de diverses expériences afin de proposer des perspectives et même des expériences d'implantation en entreprise et de produire des recommandations pour les personnes les plus concernées (dans le monde du travail, mais aussi chez les conducteurs de véhicules qu'ils soient publics ou privés).

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Un des axes de cette campagne était de développer les salles de repos pour permettre aux salariés de dormir pendant les heures de travail. Quelques entreprises en deviennent adeptes (Renault, Orange, autres PME) avec un succès plus ou moins au rendez-vous. Des salles spécifiques (même un bar à sieste) s'ouvrent et fonctionnent. Malgré cela, le développement reste timide, alors que la demande semble forte. Cela dit, des articles dans des journaux « grand public » fleurissent, preuve de l'attrait de la sieste pour les Français.

3. Objectifs de l'étude

Comme nous l'avons vu, la sieste post-prandiale, quand elle est réalisée en début d'après-midi et qu'elle n'excède pas une vingtaine de minutes apparait comme une contre-mesure efficace à la somnolence. Elle permet d'améliorer les performances cognitives et mnésiques. Elle influence le moral et la relation aux autres. Ses bénéfices restent variables en fonction de l'âge, des personnes, mais les gains en termes de performances sont tels que sa généralisation ou du moins son accès pourraient être facilités. Par ailleurs, ses conséquences sur la santé à moyen et long termes sont contrastés.

Notre hypothèse était que la sieste possédait un nombre élevé « d'adeptes » ou, en tout cas, de personnes qui en tirent des bénéfices. Parmi celles-ci, nombreuses seraient celles qui ne pourraient (ou qui n'oseraient pas) la réaliser en période d'activité professionnelle.

Cette double étude qualitative se proposait de confronter les différents points de vue entre employés et employeurs sur la sieste au travail, ses représentations, son expérience vécue. Elle étudierait ainsi les facteurs qui influencent la réalisation de la sieste, l'image de la sieste et des personnes la pratiquant et ses effets – réels ou supposés –. Elle étudiera ensuite les freins à sa réalisation en pratique et les solutions évoquées pour la promouvoir.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

MATERIEL ET METHODES

1. Type d'étude

Il s'agissait d'une double étude qualitative. Chacune était complémentaire de l'autre. Elles ont été menées par deux chercheurs. L'un s'intéressait aux employeurs, Guillaume HOTTO ; l'autre aux employés, Pol USIETO-DUBOIS. Il a été choisi d'utiliser un recueil de données par entretiens semi-dirigés.

2. Population étudiée

Le critère d'inclusion était d'exercer une activité professionnelle rémunérée en France, soit en tant qu'employé(e), soit en tant qu'employeur(e) en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Etaient considérées comme « employé(e)s » les personnes travaillant sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, les rémunérant de manière directe ou indirecte. Etaient considérées comme « employeur(e)s » les personnes ayant une position hiérarchique les amenant à manager du personnel ou à gérer son recrutement.

Les critères d'exclusion étaient :

- les personnes majeures protégées,
- les personnes mineures,
- les personnes sans activité professionnelle, c'est-à-dire les personnes étudiantes (sans activité salariée), au chômage ou retraitées (puisqu'on a considéré qu'elles ne possédaient pas les mêmes contraintes au travail),
- les personnes travaillant hors de France.

3. Recrutement

Il s'agissait d'un échantillon de convenance. Sa justification était d'obtenir la plus grande exhaustivité possible en termes de thématiques de réponse et d'optimiser la saturation des données. Nous avons recruté des sujets les plus différents possibles (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle, domaine d'activités).

Il a été effectué selon plusieurs modes :

- Recrutement de personnes volontaires pour l'entretien, rencontrées sur leur lieu de travail,
- Recrutement de personnes volontaires pour l'entretien, rencontrées en dehors leur lieu de travail, (lors de trajets de covoiturage, grâce au bouche-à-oreille ou grâce à nos propres réseaux),

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Le recrutement en cabinet de médecine générale auprès de patients répondant aux critères d'inclusion n'a finalement pas été privilégié. Il n'était pas rentable en termes de réponses positives et n'était pas forcément pertinent car nous nous intéressions aux sujets de la population générale.

Chaque personne intéressée et répondant aux critères d'inclusion recevait un document préalable avec nos coordonnées et une information claire sur notre recherche (cf ANNEXE IV). Afin de préserver la neutralité et la spontanéité de l'entretien, les personnes recrutées n'étaient pas informées de la teneur exacte du questionnaire mais une information leur était donnée sur le thème de la sieste et sur ce qu'impliquait pour eux la participation à ce travail de recherche. Il était précisé qu'il n'était pas nécessaire d'être soi-même un pratiquant de la sieste pour pouvoir y participer. Les personnes souhaitant participer aux entretiens nous contactaient ensuite de manière volontaire. Puis un rendez-vous était convenu dans le lieu de leur choix : leur lieu de travail, leur domicile, notre domicile, un endroit neutre (café, restaurant). Un document d'introduction à l'entretien et de présentation de la recherche leur était remis, de même qu'un formulaire de consentement (cf ANNEXE V). Leurs réponses restaient bien évidemment anonymes, avec un code d'anonymisation attribué à chaque participant. Si les sujets le souhaitaient, leurs coordonnées complètes pouvaient être retenues en fin d'entretien pour une éventuelle communication de résultats.

Le recrutement a été réalisé au fur et à mesure de l'étude. Il a duré près de 5 mois, débutant en septembre 2017 pour s'achever en janvier 2018. La saturation des données est obtenue lorsque les entretiens n'apportent plus d'éléments nouveaux. Une fois cette étape de saturation des données constatée, trois entretiens supplémentaires (pour les employeurs et pour les employés) ont été réalisés pour la confirmer.

4. L'entretien

4.1 Réalisation d'une étude pilote

Réalisée dans le cadre d'un mémoire de médecine générale en 2016 sur le même sujet, une étude pilote de type quantitative a été réalisée à l'aide d'un questionnaire en ligne. L'échantillon recruté était de 50 sujets volontaires. Elle a permis de vérifier l'intérêt des sujets pour ce thème et la bonne compréhension des questions. (Cf INTRODUCTION).

4.2 Réalisation d'une courte étude quantitative descriptive de l'échantillon

Un questionnaire quantitatif était renseigné en début d'entretien (Cf ANNEXE III). Il permettait de vérifier que la personne interrogée correspondait au critère d'inclusion. En outre, il permettait de collecter des informations objectives et quantitatives permettant ensuite de caractériser l'échantillon.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Ces informations portaient sur des données personnelles puis des données concernant la nature et le lieu de travail et son éloignement du domicile (cf ANNEXE III et partie RESULTATS – Caractéristiques descriptives de l'échantillon étudié).

4.3 Le guide d'entretien

Chaque guide d'entretien était construit de manière à structurer son déroulement, tout en restant « souple ». La chronologie des questions n'était pas fixe, de manière à s'adapter au mieux à l'interlocuteur. Notre recherche portait sur un sujet peu et mal exploré. Construit selon le modèle de la « théorisation ancrée », le guide d'entretien pouvait évoluer après chaque entretien réalisé, de manière à inclure de nouvelles thématiques non envisagées au préalable.

Nous nous étions fixés plusieurs règles pour son écriture :

- Les questions et thèmes abordés étaient concordants avec la question de recherche. Ils correspondaient aux objectifs de l'étude.
- L'entretien se voulait cohérent en suivant un « fil rouge ».
- Chaque question était ouverte, simple et facilement compréhensible. Elle respectait la plus stricte neutralité, pour ne pas orienter la réponse ni la discussion. De même le mot « pourquoi » a été systématiquement banni pour ne pas générer de stéréotypes.
- Des questions de relance ont été prévues, en cas de « blanc », d'absence d'idée, de « hors sujet », ou d'avis très tranché.

En fin d'entretien, une ultime question servait à recueillir les remarques éventuelles. Elle servait également à recueillir les motivations concernant la participation à l'étude, la satisfaction et les éventuelles suggestions. Celles-ci permettaient, au besoin, d'adapter le guide d'entretien, selon la méthode de la « théorisation ancrée ».

Deux guides identiques dans la forme et le fond ont été réalisés, mais adaptés chacun à la population considérée. L'un était à destination des employés (cf ANNEXE I), l'autre à destination des employeurs (cf ANNEXE II).

4.4 Le recueil des données

La réalisation des entretiens s'est déroulée de septembre 2017 à janvier 2018. Ils étaient réalisés à l'aide de deux téléphones portables avec une application « enregistreur vocal » pour éviter une erreur technique. Chacun était chronométré, afin que d'éventuelles notes prises en cours d'entretien puissent être situées dans l'entretien.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Des mises en situation préalables ont été réalisées par le directeur de thèse, de manière à permettre aux chercheurs de mieux s'approprier ces techniques d'entretien.

Les témoignages personnels étaient accueillis sans jugement et valorisés. L'attitude de l'intervieweur et l'utilisation de divers outils de communication (pause active, approfondissement, reformulation, renforcement positif, réponses neutres) contribuaient à la qualité de l'entretien.

5. Exploitation des résultats

L'analyse des données s'est effectuée au fur et à mesure des entretiens. Elle a débuté en octobre 2017, sur une durée de 6 mois, jusqu'en mars 2018.

5.1. Questionnaire quantitatif

Les résultats quantitatifs initiaux ont été analysés grâce au logiciel EXCEL. Cela a permis de caractériser au mieux l'échantillon des personnes interrogées.

5.2. Analyse qualitative des données

5.2.1. Transcription verbatim des données

Les enregistrements étaient retranscrits dans leur intégralité de manière à respecter l'expression des sujets. Des nuances, des renseignements sur les signes non-verbaux ainsi que des notes éventuelles prises pendant l'entretien pouvaient être ajoutés. L'anonymat était établi et respecté dans toute la retranscription. Toutes ces données retranscrites (ce verbatim) constituaient de potentielles « données-sources ».

5.2.2 L'analyse des données

L'analyse des « données-sources » répondait à plusieurs règles importantes :

- Celle-ci devait être reproductible. Pour vérifier cela, une deuxième analyse était effectuée par l'autre auteur. Cette triangulation des données augmentait la validité du travail.
- L'analyse était évolutive, réalisée au fur et à mesure des entretiens, afin d'adapter si besoin le guide d'entretien mais aussi de déterminer le moment où la saturation des données est atteinte.
- Ensuite, un codage « axial » était réalisé avec la création de catégories représentant l'idée véhiculée par le verbatim. Certaines catégories étaient regroupées en thèmes plus généraux ou déclinées en sous-thèmes si besoin.
- Enfin, une analyse interprétative était réalisée dans la partie « Discussion ». Ses objectifs étaient divers. Il s'agissait de comparer les idées existantes dans les entretiens, mais aussi avec ce qui avait été trouvé

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

dans la bibliographie. Il s'agissait aussi de comparer les idées développées par les employés avec celles des employeurs.

5.2.3 Logiciels utilisés

L'analyse des données a été réalisée via deux logiciels :

- Le logiciel de traitement de texte WORD 2016,
- Le logiciel de tableur EXCEL 2016.

Un temps envisagée, l'utilisation du logiciel NVIVO a finalement été écartée. Nous avons donc réalisé le codage de manière « manuelle » selon la technique dite « des tables longues ».

5.2.4 Présentation des résultats dans la thèse

La synthèse de chaque thème trouvé et de ses catégories était présentée succinctement avec une ou deux citations. Les citations étaient choisies en fonction de leur pertinence ou de leur représentativité. Chaque partie correspondait à un objectif, et s'achevait avec un tableau répertoriant les principales idées identifiées.

6. Travail à deux

Cette thèse a été réalisée par deux auteurs. L'intérêt était multiple :

- Avoir un recrutement plus large et plus varié,
- Optimiser une triangulation des données et avoir une meilleure rigueur méthodologique.
- Explorer le même thème à l'aide de deux groupes cibles différents : employés et employeurs. Cela permettait la réalisation d'une thèse en miroir.

Le travail a été partagé de manière équitable. Pol USIETO-DUBOIS avait réalisé le préambule bibliographique au cours de l'étude pilote de 2016 ; Guillaume HOTTO a complété ce travail par une veille bibliographique et une réactualisation des données servant à ce travail de thèse. Pol USIETO-DUBOIS a réalisé l'étude qualitative concernant les employés ; Guillaume HOTTO celle concernant les employeurs. Les parties « Matériels et Méthodes », « Discussion » et « Conclusion » ont été réalisées de manière conjointe.

7. Stratégie de recherche bibliographique

Les bases de données utilisées pour la bibliographie ont été : Pub Med, EM consult. Quand les documents étaient introuvables, le moteur de recherche Google Scholar a permis d'y accéder. L'accès aux documents dans leur intégralité a été favorisé par l'abonnement de la BU Santé Lyon 1. Plusieurs sites « grand public » ont été consultés dont des sites de quotidiens nationaux (Marianne, Le Figaro,

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

L'Express…), le site du Collège des Enseignants de Neurologie et un site dédié au sommeil créé par un médecin « sommeil-mg ».

Devant l'absence de résultats francophones, les recherches ont été réalisées en Anglais. Pour ce faire, les mots-clés utilisés, déterminés à l'aide du MeSH ont été :

- « nap », « napping », « siesta » pour le terme français « sieste »,
- « sleep » pour « sommeil »,
- « mortality » pour « mortalité »,
- « health » pour « santé »,
- « disease » ou « condition » pour « maladie » ou « pathologie »,
- « cancer » pour « cancer »,
- « cardiovascular », « coronary » pour « cardio-vasculaire » ou « coronaire »,
- « work », « shiftwork » pour « travail » ou « travail posté ».

La recherche bibliographique a été réalisée entre juin 2016 et avril 2018. Cette recherche a été réalisée par les deux auteurs de manière indépendante, ce qui a pu rajouter à son exhaustivité. Une veille bibliographique mensuelle a été maintenue tout au long du travail. L'aide du service de recherche documentaire de la Bibliothèque Universitaire Lyon 1 a été sollicitée. Les références bibliographiques ont été répertoriées et triées à l'aide du logiciel « Zotero ». Nous avions, dans le cadre de notre cursus, bénéficié d'une formation spécifique à ce logiciel.

8. Ethique

Notre projet de recherche a été présenté devant le comité d'éthique de Lyon. La soutenance a eu lieu à la date du 05/09/2017. Celui-ci a ensuite été validé (cf ANNEXES VI et VII), obtenant le N° IRB 2017-09-05-04.

Parallèlement, une demandé à la CNIL a été envoyée le 01/10/2017 et le dossier a été enregistré sous le n°917178. Le 04/10/2017, un récépissé nous a été envoyé sous le numéro de déclaration 917178 v1 nous autorisant définitivement à débuter notre recherche. (cf ANNEXE VIII)

10. Conflits d'intérêt

Hormis, pour chacun, « un intérêt personnel prononcé pour la sieste », les deux auteurs déclarent ne pas présenter d'autres conflits d'intérêt quant à cette thématique.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

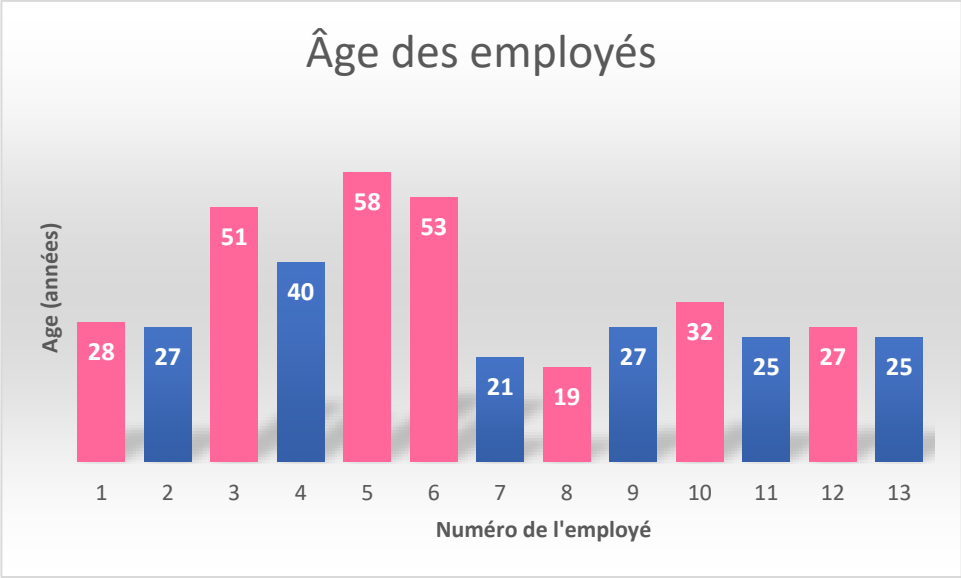
RESULTATS DES EMPLOYES

1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon étudié

13 employés ont été recrutés et interrogés. Ils étaient identifiés à l'aide d'un numéro, de e-1 à e-13.

Les caractéristiques de l'échantillon étudié sont présentées ici. Elles ont été recueillies grâce à un court questionnaire quantitatif distribué en début d'entretien. Seront présentées ici des informations personnelles concernant l'âge, le sexe et le lieu de vie des personnes interrogées. Par la suite, le temps de trajet et la possibilité de rentrer à son domicile seront présentés. Enfin, des données concernant le travail (temps de travail, horaires décalés, professions exercées et taille de la structure) seront présentées.

1.1 Âge et sexe des personnes interrogées



L'échantillon interrogé comprenait **6 hommes (46%)** et **7 femmes (54%).** L'âge moyen était 33,3 ans. L'âge médian était 27 ans. Les âges extrêmes étaient 19 ans et 58 ans.

1.2 Domicile

Deux personnes interrogées vivaient dans une ville de région parisienne : Le Plessis Robinson (92) ; Cergy Pontoise (95).

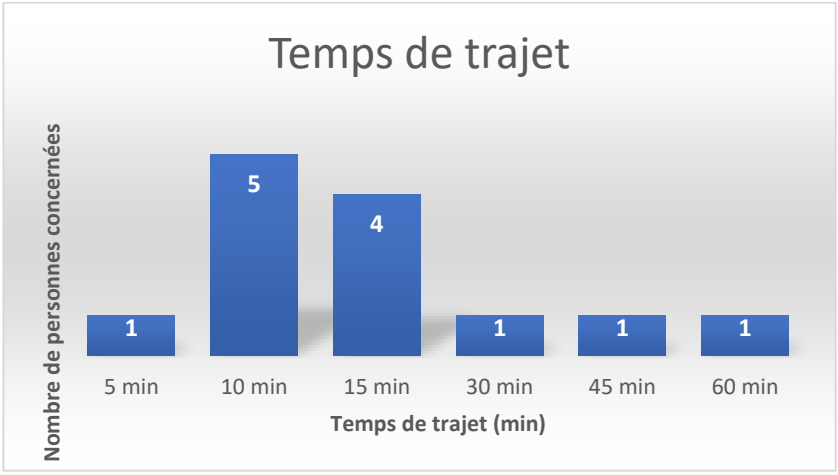
Quatre personnes interrogées vivaient dans la métropole de Lyon (69).

Trois personnes interrogées vivaient dans une ville de province de taille moyenne : Ferney Voltaire (01) ; Macon (01) ; St Julien en Genevois (74).

Trois personnes interrogées vivaient dans une zone rurale ou semi-rurale : Laroche Saint Cydroine (89) ; Champfromier (01) ; Gex (01).

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

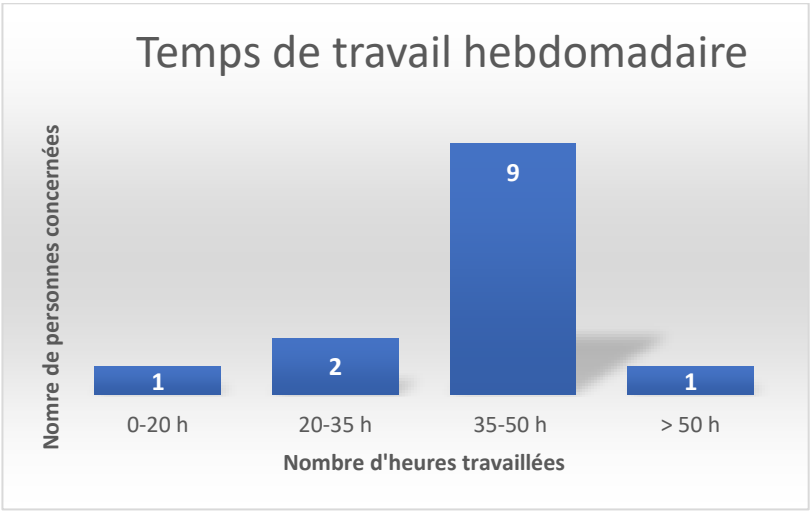
1.3 Temps de trajet et organisation de la journée



Le temps de trajet moyen pour se rendre de son domicile à son travail était de 19 minutes. Le temps de trajet médian était de 15 minutes (5min-60min).

Sept personnes, soit 54 %, répondaient « NON » et n'avaient donc pas la possibilité de rentrer chez eux le midi. Six personnes, soit 46 %, répondaient « OUI » et avaient donc la possibilité de rentrer chez eux le midi.

1.4 Temps de travail hebdomadaire



1.5 Horaires décalés

Trois personnes, soit 23%, déclaraient avoir des horaires décalés. Neuf personnes, soit 77%, déclaraient ne pas avoir d'horaires décalés.

1.6 Professions exercées

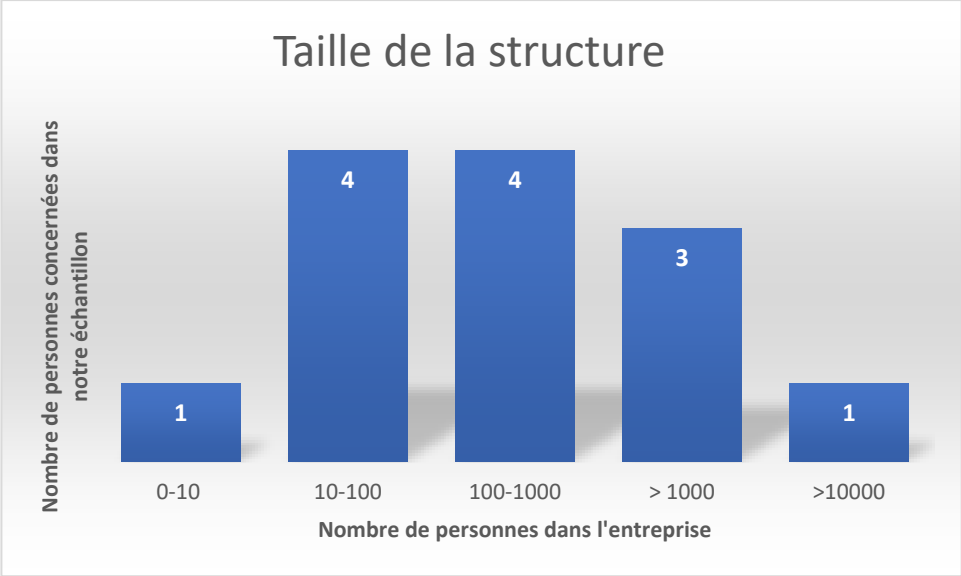
Toutes les personnes interrogées disaient répondre au statut « d'employé ».

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Les professions exercées étaient variées :

1. Interne en médecine générale
2. Cadre (Ingénieur en génie civil)
3. Secrétaire médicale
4. Enseignant au lycée en Sciences économiques et sociales
5. Enseignante au lycée en Mathématiques
6. Cadre (Employée de banque)
7. Artisan ouvrier (sous-chef pâtissier)
8. Employée ouvrier (usine)
9. Cadre (Contrôleur de gestion)
10. Journaliste
11. Ouvrier (Maçon coffreur)
12. Employée (Concepteur-dessinateur)
13. Employé (vendeur/réparateur en cycles)

1.7 Taille de la structure



USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2. Points de vue des employés concernant la sieste au travail

Cette partie, préambule complet mais indispensable, présente les points de vue des employés concernant la sieste au travail. Y sont détaillées trois catégories : les facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail, les représentations que chacun s'en fait, les effets présumés ou ressentis de la sieste.

2.1 Facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail

Les facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail étaient de plusieurs types. Ils pouvaient être liés soit à la personne, soit à l'environnement de travail. Enfin, les employés, dans leurs différences, ont décrit ce que pourraient être les conditions idéales à la réalisation de la sieste.

2.1.1 Facteurs influençant la réalisation d'une sieste - liés à la personne

Parmi les facteurs liés à la personne, la fatigue était considérée comme le facteur principal. Celle-ci possédait plusieurs caractéristiques ; ses causes et ses conséquences étaient variables. Par ailleurs l'intérêt pour la pratique de la sieste influençait également sa réalisation.

2.1.1.1 La fatigue au travail

La fatigue était ici abordée selon ses caractéristiques, ses causes et ses conséquences.

2.1.1.1.1 Caractéristiques de la fatigue

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Type	Physique	*"Ça c'est clair que ça fatigue physiquement. Parce qu'on est debout toute la journée. On marche voire on court toute la journée... Donc quand on fait dix heures de boulot toute la journée, donc ouais les jambes à la fin sont fatiguées. […] Et le mouvement de serrer des choses avec des clés, c'est très fatigant musculairement. Le soir, on a mal aux mains."* (e-13 ; L109)
	Mentale	*"Après il faut tenir aussi mentalement. Parce que finalement on est huit heures devant une machine... Donc c'est compliqué."* (e-8 ; L97)
	Nerveuse	*" Donc c'est une fatigue on va dire plutôt nerveuse."* (e-4 ; L84)
	Intellectuelle	*"Donc j'ai pas de fatigue physique en tant que telle mais par contre j'ai vraiment beaucoup plus de mal à me concentrer."* (e-2 ; L42)
Intensité	Importante	*"Je sais qu'il y a des périodes où j'étais très fatiguée. […] Le matin, je me levais, j'avais envie d'être le soir, juste pour pouvoir aller me coucher..."* (e-1 ; L116)
	Léthargie	*"Faut vraiment que je me sente vraiment dans un état léthargique."* (e-3 ; L137)
	Pas si importante	*"Mais globalement, pas une fatigue qui soit plus importante que ça."* (e-2 ; L30)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Fréquence	Chronique	*"Oui mais… je suis née fatiguée !"* (e-5 ; L32)
	Systématique	*"J'aurais tendance à dire, et c'est peut-être un peu de façon systématique, travail ou pas travail, un petit coup de pompe."* (e-3 ; L60)
	Irrégulière	*"Ça dépend des moments."* (e-1 ; L25)
Horaire - Période	Période post-prandiale	*"Mais sinon, au niveau de la fatigue au travail, c'est souvent après manger."* (e-12 ; L89)
	Au début de la journée	*"Quand j'arrive au début de la journée oui. C'est... Je suis souvent fatiguée oui."* (e-8 ; L110)
	A la fin de la journée	*"Bah après les deux dernières heures c'est compliqué aussi. […] Mais c'est parce que la fatigue se ressent... "* (e-8 ; L117)
	Avant les vacances	*"La dernière semaine, l'avant-dernière semaine avant les vacances oui, c'est évident. [que la fatigue est plus importante]"* (e-5 ; L62)
	Après une longue période de surmenage	*"Mais c'est avec du recul qu'on s'est rendu compte à quel point on était fatigués, physiquement et mentalement. A quel point on était à cran. C'est un ou deux mois après cette période de surmenage-là."* (e- 13 ; L89)
	Après les vacances	*"En fait je suis fatiguée surtout en début d'année scolaire parce que je perds le rythme pendant les vacances."* (e-5 ; L18)

2.1.1.1.2 Conséquences de la fatigue

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Emotions négatives	Tristesse	*"Et la fatigue, ça enlève le sourire, ça enlève la joie."* (e-7 ; L108)
	Anxiété	*"Si je suis fatiguée, […] je suis anxieuse..."* (e-1 ; L 193)
	Colère	*"Si je suis fatiguée, […] je suis en colère."* (e-1 ; L193)
	Stress	*"[ça dépend] De la tension nerveuse oui."* (e-5 ; L27)
Altération des relations humaines	Echanges désagréables	*"Parce qu'après si je suis fatiguée, je ne suis pas forcément agréable avec les autres... Alors qu'après la sieste jamais."* (e-8 ; L218)
Altération des capacités cognitives	Réflexion	*"ça enlève le fait de pouvoir réfléchir… Dans une discussion intelligente, si on est trop fatigué, ça parasite complètement."* (e-7 ; L109)
	Concentration	*"Donc j'ai pas de fatigue physique en tant que telle mais par contre j'ai vraiment beaucoup plus de mal à me concentrer."* (e-2 ; L42)
Symptômes physiques	Céphalées	*"Une fatigue comme un peu un mal de tête."* (e-3 ; L166)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.1.1.1.3 Causes de la fatigue

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Hygiène de sommeil	Hygiène de vie indispensable	*"Moi je trouve que pour être motivé dans ce métier, j'ai besoin d'avoir une certaine hygiène de vie à côté. Comme je vous disais toute à l'heure, si je me refuse à avoir un rythme genre « à telle heure j'me couche » pour suffisamment me reposer, le matin j'ai absolument pas le goût à aller au boulot quoi."* (e-11 ; L144)
	Besoins de sommeil importants	*"Disons que j'ai plutôt besoin de beaucoup de sommeil."* (e-5 ; L37)
	Capacités de récupération le WE	*"Souvent j'essaie de rattraper le week-end mais si ponctuellement un week-end, je me couche tard, je ne vais pas rattraper."* (e-1 ; L35)
	Régularité des horaires de sommeil	*"Si je sors de mon rythme régulier… C'est-à-dire là moi en ce moment j'ai l'habitude de me coucher vers 22h30. Par exemple si ce soir je me couche vers 23h30, [...] je sens qu'il manque un truc, j'ai pas assez dormi. Et à l'inverse, genre si par exemple je vais, je sais pas si je suis très fatigué et que je vais me coucher à 21h. Pareil le lendemain. Il faut qu'il y ait une régularité en fait. Mais depuis que je me force à me coucher vraiment à la même heure chaque soir, je trouve que ouais je suis beaucoup mieux la journée."* (e-11 ; L 118-123-130)
	Réduction du temps de sommeil	*"Je dois me lever tôt le matin et je rentre assez tard le soir, du coup ça a tendance à réduire un peu mes périodes de sommeil."* (e-1 ; L33)
	Retard de sommeil	*"C'était pas une sieste qui était censée me doper. C'est que c'était une sieste qui nécessitait vraiment [sous-entendu "de la récupération"] ... Qui était là parce qu'il y avait une fatigue accumulée depuis plusieurs jours."* (e-3 ; L185)
	Chronobiologie	*"C'est vrai qu'après on a notre rythme aussi biologique."* (e-6 ; L248)
Repas	Repas copieux	*"Bêtement quand j'ai trop mangé le midi, on a tendance à avoir plus sommeil."* (e-2 ; L39)
	Digestion difficile	*"On a tous à un moment soit une digestion un peu difficile en fonction de ce qu'on a mangé."* (e-6 ; L235)
Problèmes de santé	Avec arrêt de travail prolongé	*"Néanmoins, j'ai aussi un niveau de fatigue plus important euh... Actuellement... Dans le sens où j'ai eu des soucis de santé... Et donc c'est vrai que j'ai repris euh... Après un arrêt de six mois."* (e-6 ; L69)
Âge		*"Après y'a peut-être l'âge qui joue aussi..."* (e-13 ; L252)
Personnalité	Jusqu'au-boutiste	*"Alors moi je suis quelqu'un qui se pousse toujours un petit peu... Je donne tout ce que j'ai. De manière générale dans la vie. Je serai toujours à foncer quand on peut."* (e-7 ; L102)

2.1.1.2 Intérêt pour la pratique de la sieste

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Favorable	Dépendance	*"J'ai pris cette habitude et dès que je la fais plus, c'est un petit manque."* (e-11 ; L167)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Adhésion	*"Alors de manière générale, moi c'est quelque chose que j'affectionne […] C'est un moment de plaisir que j'aime bien. […] J'ai toujours été assez pour la sieste."* (e-9 ; L127)
	Amour	*"Moi j'aime beaucoup la sieste."* (e-1 ; L93)
	Education à la sieste	*"Alors, moi j'ai été élevée où tous les week-ends après manger, le midi, on faisait la sieste."* (e-12 ; L138)
Défavorable	Paradoxal : Amour du sommeil mais pas de la sieste	*"Même si je sais que j'adore dormir !! (Rires francs) Mais les siestes non. C'est pas dans mes habitudes."* (e-13 ; L142)
	Absence d'éducation à la sieste	*"Je ne fais jamais de sieste. […] Parce que c'est pas une habitude que j'ai prise ou qu'on m'a éduquée j'ai envie de dire."* (e-13 ; L131)
	Aversion	*"(Avec aplomb) La sieste ? ZERO ! Je déteste ça. […] . Nan vraiment, je fais zéro sieste."* (e-10 ; L 150)

2.1.2 Facteurs influençant la réalisation de la sieste - liés à l'environnement de travail

Parmi les facteurs liés à l'environnement de travail, on retrouvait les facteurs liés au travail. D'autres facteurs, tels que les trajets ou les activités extra-professionnelles, pouvaient influencer la réalisation d'une sieste au travail.

2.1.2.1 Facteurs liés au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Horaires – Rythme de travail	Horaires matinaux	*"Bah au début c'était difficile... Je fais 5h-13h le matin. [...] Après le matin c'est plus fatigant parce qu'il faut se lever... [...] A 4 heures ! [...] Ouais c'est fatigant."* (e-8 ; L72)
	Horaires tardifs	*"Je fais 13h-21h l'après-midi… […] c'est fatigant."* (e-8 ; L79)
	Grande amplitude horaire	*"Je dois me lever tôt le matin et je rentre assez tard le soir, du coup ça a tendance à réduire un peu mes périodes de sommeil."* (e-1 ; L33)
	Horaires flexibles	*"C'est-à-dire qu'on a un contrat qui stipule qu'on est censé faire 39 heures par semaine mais dans les faits, l'important c'est que le travail soit accompli pour le journal. Donc on va dire que je n'ai pas d'horaires fixes."* (e-10 ; L18 + L36)
	Heures supplémentaires	*"Mais moi je trouve que je suis beaucoup moins productif en faisant des heures supplémentaires. On y arrive, on prend l'habitude mais je trouve qu'on a vraiment l'impression de passer notre vie au travail et puis vu que c'est éprouvant physiquement…"* (e-11 ; L75 + 91)
	Travail l'après-midi ou pas	*"Oui bah oui tous les après-midis où je n'ai pas cours. Donc cette année ben c'est le mercredi et le vendredi."* (e-5 ; L53) *"Par contre l'après-midi si on commence à 14h, y'a pas de pause déj. Et donc pas de pause sieste !"* (e-13 ; L217)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Pause déjeuner de durée importante	*"Par exemple aujourd'hui, je termine à midi et je reprends à 14h30."* (e-4 ; L133)
	Irrégularité des horaires et des jours travaillés	*"Le métier d'enseignant est un métier un peu particulier... Nous n'avons pas des heures régulières... L'intensité du travail peut donc varier selon les journées, selon l'emploi du temps..."* (e-4 ; L60)
	Jours de récupération	*"Si j'ai un emploi du temps le jeudi où j'ai pas cours, je peux avoir une phase de récupération."* (e-4 ; L106)
	Vraie coupure le WE	*"On a l'avantage d'être à fond la semaine et d'être complètement libre le week-end. C'est-à-dire que le vendredi soir, j'arrête de penser au journal. Et je n'y repense pas avant le lundi matin."* (e-10 ; L83)
	Absence de jours fériés et de vacances	*"Mais bon après, on a d'autres contraintes... On ne sait pas ce que c'est un jour férié... Y'a pas de jours fériés dans notre métier en fait ! (Rires.) […] Et les vacances c'est toujours compliqué."* (e-10 ; L302)
Intensité de travail	Intensité irrégulière	*"On a des périodes où le travail s'intensifie, notamment pour moi les phases qui précèdent le conseil de classe. En fin de trimestre en général."* (e-4 ; L68)
	Stimulation fatigante	*"Les élèves peuvent, à certains moments de la journée, vous prendre beaucoup d'énergie. Mais si on a en face de soi une classe turbulente... Ou des bavardages, un peu de chahut ben... l'énergie du prof est pompée. Donc on ressent de la fatigue."* (e-4 ; L217)
	Stimulation empêchant la sieste	*"En cas d'activité, je crois que je suis portée par l'activité. Donc vraiment ça efface l'envie de sieste."* (e-3 ; L217)
	Stimulation inefficace	*"Y''a des périodes où vraiment quand on est fatigué, même si on est très stimulé intellectuellement, on ressent la fatigue."* (e-2 ; L51)
	Absence de stimulation	*"Ça peut arriver qu'il n'y ait pas grand chose à faire et alors là, c'est encore plus dur de lutter contre la fatigue."* (e-1 ; L57)
	Pression liée aux exigences des clients	*"C'est une pression par rapport aux clients surtout à l'atelier. Parce que quand il y a des réparations qui sont mal faites, c'est nous qui prenons directement."* (e-13 ; L54)
	Pression liée à un sous-effectif	*"On était 4 pour gérer un boulot de 8, donc… Beaucoup de pression, beaucoup de fatigue. Pas toujours très agréable d'aller bosser quoi mais bon. C'est passé !"* (e-13 ; L41)
Type de travail	Sur ordinateur	*"Sur ordinateur, une fatigue visuelle effectivement et aussi articulaire ! Je pense que quand on est assis toute la journée sur un siège on contracte certains muscles et pas d'autres. Comme on est dessinateur… On fait des milliers de clics par jour. Bah forcément les bras et les doigts ça s'en ressent. Le dos, la nuque."* (e-12 ; L128)
	Physique	*"C'est très physique. On en fait des pas quand même. [...] Donc euh le travail se fait debout, devant des machines. C'est des pièces assez lourdes quand même... [...] Oui, elles font mal au dos. [...] Et puis il faut soulever ! Après, faut manier des fils enfin les mettre sur les pièces. Des fois, ça fait mal aux poignets aussi."* (e-8 ; L54)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	En extérieur	*"Faut vraiment se motiver, on travaille dehors. L'hiver il fait froid, l'été là c'était affreux. Il faisait vraiment une chaleur mais… autour des immeubles c'était vraiment insupportable quoi."* (e-11 ; L137)
	Bruyant	*"Les machines font beaucoup de bruit. On a des bouchons d'oreilles pour ça."* (e-8 ; L357)
	Sans pause	*"Surtout quand on bosse huit heures d'affilée, c'est ça les 3 huit !"* (e-8 ; L245)
	Rédaction nécessitant de la concentration	*"Je vais être très concentrée dans le temps d'écriture d'un article. Pendant je ne sais pas le temps qu'il faut pour l'écrire. Et après, je vais avoir besoin de décrocher sur autre chose."* (e-10 ; L449)
	Sollicitations multiples	*"Pendant qu'on répare le vélo on peut être sollicité par des collaborateurs, par des clients, des trucs comme ça."* (e-13 ; L76)
	Relations humaines	*"On est en contact avec un public assez jeune... Donc il faut savoir assurer la discipline, maîtriser les émotions..."* (e-4 ; L88)
	Réunions	*"On enchaine pas mal de réunions, on discute."* (e-2 ; L50)
	Responsabilités - Manager	*"Moi je suis pâtissier chocolatier glacier confiseur... [...] Quatre casquettes. Mais aussi la gestion d'équipe qui est aujourd'hui une grosse partie. […] Il faut les manager en permanence."* (e-7 ; L84)
Ambiance au travail	Proximité employés-employeurs	*"C'est une boîte où employeurs et employés sont quand même proches. Tout le monde se tutoie, se voit en dehors…."* (e-13 ; L277)
	Défaut de communication	*"Mais c'est là où je vais retomber sur les points négatifs qui sont le manque de dialogue entre l'employeur et les employés. Les choses ne sont pas dites. Pas dites comme il faut en tout cas."* (e-7 ; L26)
	Entreprise gigantesque	*"Je travaille chez Renault, qui est une entreprise FRAN-CAISE (ton patriotique) avec plus de 120 000 employés dans le monde. […] Nous sommes plus de 10 000 sur le site. Le bâtiment principal c'est marrant parce que c'est appelé "la ruche". On est plein de petites abeilles... (Rires)*" (e-12 ; L24)
Intérêt pour son travail	Epanouissement	*" Je me lève toujours contente d'aller bosser. Je me suis levée très longtemps en détestant ce que j'allais faire... […] Donc là, me lever, aller faire quelque chose que j'aime, je ne me sens pas fatiguée."* (e-10 ; L136)

2.1.2.2 Facteurs liés aux trajets

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Déplacements professionnels		*"Le niveau de fatigue est quand même lié à la nature des déplacements que je fais. Quand j'ai des journées avec de la route, je suis plus fatiguée que quand je suis au bureau."* (e-6 ; L66)
Temps de trajet important	Avec embouteillages	*"Parce qu'en région parisienne on fait quand même beaucoup de bouchons... [...] ça crée de la fatigue. De l'agacement aussi parce que les bouchons c'est pas très sympa !"* (e-12 ; L82+87+102)
	Temps important	*"Je travaille […] à une heure de distance de chez moi."* (e-1 ; L17)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Temps de trajet court	Possibilité de rentrer chez soi	*"Mais si j'ai la possibilité de rentrer chez moi entre deux cours…"* (e-4 ; L133)
	Travail à domicile possible	*"Le reste du temps, s'ils ne me voient pas au boulot, ce n'est pas un problème. Je peux disposer de mon temps de travail de chez moi avec mon ordinateur."* (e-10 ; L36)
	Restaurant sur place	*"Le midi, on mange sur place. On a la chance d'avoir un restaurant d'entreprise qui est un bâtiment juste à côté de là où on travaille, donc pas de déplacement pour aller sur le lieu du repas."* (e-9 ; L48)

2.1.2.3 Facteurs liés aux activités extra-professionnelles

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Activités sportives		*"Je ne déroge pas à mes horaires de sport et donc je peux être amené à être effectivement fatigué physiquement des fois…"* (e-4 ; L99)
Activités tardives	Sorties	*"Je sors avec des collègues, je vais boire une ou deux bières et tout de suite, je me couche plus tard. Le lendemain je le ressens ouais."* (e-11 ; L121)
	Autre travail	*"Y'en a un qui la fait mais lui c'est parce qu'il travaille la nuit donc (rires) il est vraiment, vraiment fatigué la journée."* (e-11 ; L227)

2.1.3 Conditions idéales de sieste pour les employés

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Temps nécessaire	Variable	*"(RIRES) C'est très variable (RIRES) !"* (e-2 ; L75)
	Moins de 15 minutes	*"Mais parfois, ça m'arrivait de faire un peu moins. Rien qu'en dix minutes."* (e-1 ; L136)
	De 15 à 30 minutes	*"Mais, j'avoue que la sieste de 30 minutes, même 20 minutes, on a le temps de s'endormir mais pas trop ! Ce qui fait que c'est bien, on n'est pas trop ensuqué."* (e-12 ; L 131)
	De 30 minutes à une heure	*"Pour moi, un quart d'heure c'est trop juste. [...] En général, c'est au moins une demi-heure."* (e-6 ; L129)
	Beaucoup plus	*"Des fois, je déborde et je me rends compte que j'ai fait trois heures de sieste et en fait c'est presque une micro-nuit."* (e-7 ; L236)
	En l'absence d'impératifs	*"C'est vrai que si on n'a pas des choses à faire absolument sans être pressés on aime bien faire une sieste après manger."* (e-2 ; L65)
	Sieste chronométrée	*"Avec un réveil pour pouvoir me réveiller à l'heure que je veux."* (e-1 ; L110)
Horaires	Variables	*"Y'a pas d'horaires, c'est en fonction de mon ressenti."* (e-1 ; L157)
	Après le déjeuner	*"Alors dans mon cas personnel, y'a le coup de fatigue qui intervient après le déjeuner. Pas forcément directement après mais peut-être une demi-heure une heure après."* (e-9 ; L57)
	Après le réveil	*"Parce que je ne suis pas très du matin…. Parfois, une bonne petite sieste pas longtemps après m'être réveillée... (Rires)"* (e-1 ; L148)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	En fin de journée	*"Je peux même la pratiquer au retour du travail chez moi... Donc pas forcément après le repas de midi…"* (e-4 ; L119)
	Avant une soirée	*"Mais parfois, ça peut être aussi avant la soirée. Quand je sais que je vais avoir un dîner ou un truc comme ça."* (e-1 ; L 151)
Jours	Tous les jours	*"C'est-à-dire je la pratique de manière régulière, c'est-à-dire la semaine et même les week-ends etc..."* (e-4 ; L147)
	Le week-end	*"J'avoue que le week-end je fais la sieste le samedi, et le dimanche après-midi. Et... C'est un luxe que je n'ai pas en semaine."* (e-6 ; L97)
	Tous les jours… Sauf le week-end	*"Euh ben la sieste, je la fais tous les jours à peu près. [...] Alors que le week-end non… Enfin c'est rare."* (e-11 ; L154 + 190)
	Deux jours par semaine	*"Tous les après-midis où je n'ai pas cours. Donc cette année ben c'est deux jours par semaine : le mercredi et le vendredi."* (e-5 ; L53)
Méthode de sieste - Rituel	Sommeil peu profond	*"Dormir donc pas forcément de manière profonde mais ne serait-ce que m'étendre sur un lit, fermer les yeux."* (e-4 ; L118)
	Facilités d'endormissement	*"Je sens après manger un coup de fatigue. J'ai envie de m'allonger et généralement je m'endors très vite. Dès que je me mets sur le dos par exemple sur un canapé pour faire la sieste, je m'endors assez instantanément. Ce qui ne se fait jamais le soir..."* (e-9 ; L171)
	Endormissement progressif	*"J'ai besoin de certaines conditions pour pouvoir m'endormir... Comme je disais toute à l'heure, le fait de me coucher, j'ai déjà plus envie de faire la sieste. C'est vraiment me relâcher. Et puis voilà partir tout doucement..."* (e-3 ; L318)
	Pratique instinctive	*"Je pratique de manière instinctive. Je me réveille seul."* (e-4 ; L165)
	Avec des activités d'accompagnement	*"Je vais lire une BD, en écoutant de la musique, et puis en fait, comme ça après manger, j'ai la tête qui tombe et..."* (e-12 ; L 202)
	Déconnexion	*"Donc je pense que pour faire une sieste, il faut vraiment être déconnecté de ce qu'on a à faire."* (e-6 ; L421)
	Micro-sieste	*"Je m'endors pas profondément mais c'est juste une euh… Même des fois ça m'arrive juste de partir comme ça (ferme les yeux) et hop ! Je me réveille… Et rien que ça ça fait du bien quoi."* (e-11 ; L182)
	Sieste coquine	*"Il faut dire que quand je la fais le week-end, c'est souvent avec ma compagne. Et on a souvent un rituel très intime après celle-là…"* (e-2 ; L288)
Confort	Couchage adapté	*"Bah dans l'idéal, il me faudrait un petit lit... (RIRES)."* (e-1 ; L109)
	Position horizontale	*"Une position où je puisse avoir l'intégralité de mon corps étendu. […] A l'horizontal."* (e-4 ; L117)
	Absence de bruit	*"Un endroit calme."* (e-1 ; L 109)
	Luminosité faible	*"Sans trop de lumière."* (e-1 ; L 110)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.1.4 Facteurs influençant la réalisation de la sieste au travail : Tableau récapitulatif

FACTEURS LIES A LA PERSONNE	**LA FATIGUE Caractéristiques**	- Type - Intensité - Fréquence - Horaire – Période
	LA FATIGUE Conséquences	- Emotions négatives -Altération des relations humaines -Altération des capacités cognitives -Symptômes physiques
	LA FATIGUE Causes	-Hygiène de sommeil -Repas -Problèmes de santé -Âge -Personnalité
	Intérêt pour la pratique de la sieste	- Favorable - Défavorable
FACTEURS LIES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	**Liés au travail**	- Horaires – Rythme de travail - Intensité de travail - Type de travail - Ambiance au travail - Intérêt pour son travail
	Liés au trajet	- Déplacements professionnels - Temps de trajet important - Temps de trajet court
	Liés aux activités extra-professionnelles	- Activités sportives - Activités tardives
CONDITIONS IDEALES DE SIESTE POUR LES EMPLOYES	**Temps nécessaire**	- Variable : de 15 minutes à beaucoup plus - En l'absence d'impératifs ou sieste chronométrée
	Horaires	- Variables : mais surtout après le déjeuner
	Jours	- Le WE pour certains, la semaine pour d'autres
	Méthode de sieste – Rituel	- Sommeil peu profond - Facilités d'endormissement - Endormissement progressif - Pratique instinctive - Avec des activités d'accompagnement - Déconnexion - Micro-sieste - Sieste coquine
	Confort	- Couchage adapté - Position horizontale - Absence de bruit - Luminosité faible

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.2 Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail

Plusieurs images ont ici été évoquées. Il s'agissait d'abord de l'image renvoyée par les autres employés faisant la sieste. Ensuite, l'image que l'employé pensait renvoyer lui-même était développée, avant que le point de vue présumé des employeurs ne soit étudié. Enfin, plusieurs représentations inhabituelles de la sieste ont été présentées.

2.2.1 Image renvoyée par les autres employés faisant la sieste au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Mauvaise image	Fainéantise	*"Ça pourrait être plutôt interprété comme... Je dirais pas de la fainéantise, le terme est peut-être un peu fort..."* (e-6 ; L212)
	Manque de sérieux	*"Ça fait aussi l'aspect un peu tire-au-flanc, un peu Gaston Lagaffe, pour le dire ironiquement. Nan, ça fait pas sérieux."* (e-9 ; L270)
	Manque de motivation	*"Ça peut donner une image de quelqu'un qui n'est pas motivé, qui s'en fout."* (e-1 ; L419)
	Non-exemplarité	*"Je pense que dans le lieu de travail, dans l'industrie où on est, il faut être exemplaire et quand les gens sont endormis sur leur chaise, cette image-là ne colle pas à une image d'exemplarité."* (e-9 ; L327)
	Sur-exploitation	*"Ça renvoie qu'ils ont une surcharge de travail, peut-être ils ne sont pas bien là où ils travaillent, ils sont sur-exploités donc ils dorment entre midi et 2. Donc y'a peut-être un côté bien-être au travail qui serait remis en question."* (e-9 ; L266)
	Faiblesse	*"Y'a une image comme ça un peu du sur-homme... Dans l'entreprise, qui est incroyable. Et donc du coup, se permettre un petit moment de détente, c'est une faiblesse. Individuellement si on posait la question, peut-être que oui, ils aimeraient bien faire la sieste."* (e-12 ; L371)
	Image de retraité	*"C'est encore très mal perçu je pense et il y a beaucoup de chemin à faire... [...] Non c'est pas bon pour les actifs ! Bah oui, c'est pour les anciens... Les retraités !"* (e-12 ; L315 + 323+327)
	Fatigue liée à des excès de la veille	*"Parce qu'on va dire "Bah pourquoi il a besoin de faire une sieste ? Qu'est-ce qu'il a fait hier soir ?" "* (e-2 ; L143 + 163)
	Image à l'origine de commérages	*"J'ai des collègues qui le font. Quand ils sont très fatigués, on les voit dormir à midi et tout. Euh, voilà, il suffit d'aller dans la salle de café et d'entendre les gens jaser."* (e-2 ; L141)
	Image généralisée ensuite à l'entreprise	*"Ça ne reflète pas une image très productive non plus de l'entreprise de dormir sur son bureau."* (e-2 ; L171)
Facteurs nuançant l'image renvoyée	Conscience professionnelle de l'employé	*"C'est sûr que si on a un employé qui est motivé, qui fait bien son boulot... Qu'il fasse la sieste moi ça ne me choque pas. […] Après si c'est un collègue un peu mou, si tu sais pas où il est parti, qu'il a disparu et qu'il va se cacher dans une pièce pour être à la sieste au moment où il y a un rush. C'est chiant."* (e-1 ; L260 + 310)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Discrétion de l'employé	*"Si c'est fait de manière discrète, dans un coin, dans sa voiture ou à son domicile, ça ne dérange personne. Après tout, chacun met son temps de pause à contribution comme il le veut en fait..."* (e-9 ; L242)
	Argumentation de l'employé	*"Si le collègue en question a du tact et dit "Est-ce que je peux ? Une courte sieste, ça me rend plus productif." Aucun souci."* (e-1 ; L 309)
	Liens avec l'employé	*"Tout dépend si c'est un collègue ami."* (e-1 ; L354)
	Objectifs communs de travail atteints	*"Chacun vit ses pauses comme il l'entend, enfin... Nous on est dans l'optique où du moment que le journal est de qualité et qu'il est bouclé le mardi..."* (e-10 ; L286)
	Impact sur sa propre organisation	*"Et si la sieste n'a pas d'impact sur mon organisation à moi."* (e-1 ; L306)
	Durée et horaire de la sieste	*"Mais entendre qu'il y en a qui vont se planquer qui vont faire une sieste d'une heure et demi... […] Pareil, je pense que ça serait peut-être moins bien vu sur les temps pendant qu'on est censés travailler... Sur un temps d'après-midi quoi. Si on ne l'avait pas défini. Mais sur le temps de midi, il n'y a pas de règles quoi."* (e-10 ; L263 + 268)
	Expérience personnelle de sieste	*"Aucun souci. En plus je suis moi-même amatrice de sieste donc je comprends très bien."* (e-1 ; L 309)
Bonne image	Humour potache	*"J'ai quelques collègues qui sont réputés pour faire la sieste le midi ouais... (Rires). On en rigole souvent. Ils ont la trace de leurs fesses imprégnée dans le canapé."* (e-13 ; L223)
	Jalousie (ironie)	*"Et moi je me dis que j'aimerais bien faire pareil... Donc presque jalouse (Rires) !"* (e-12 ; L241)
	Compréhension	*"Je comprendrais et ferais en sorte de ne pas le déranger."* (e-4 ; L256)
	Repos nécessaire car travail fatigant	*"Ça renvoie l'image d'un travail fatigant... Mais que eux ils ont besoin de se reposer pour partir en forme."* (e-13 ; L234)
	Absence de jugement	*"Bon, moi j'ai pas de jugement à apporter sur la personne qui la ferait. […] Je suis plutôt open... (Rires)"* (e-3 ; L294)
	Mentalités en évolution	*"Quoique les choses sont peut-être en train d'évoluer puisque, quand on en parle entre collègues... On se dit que ça serait plutôt une bonne chose de manière générale..."* (e-4 ; L243)
Particularité : Auprès des clients	Image négative du site	*"On est un site aussi où c'est de l'industrie. Dans l'aéronautique, on a au moins une fois par semaine un client comme Airbus qui vient faire un audit ou une visite des sites... Pour aller dans les ateliers de production, on passe devant nos bureaux. J'imagine que d'un point de vue client, s'ils se retournent et qu'ils voient des salariés en train de dormir le midi, ça renvoie une image très négative du site. Donc ce serait vraiment à proscrire."* (e-9 ; L254)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.2.2 Image que l'on pense renvoyer soi-même en faisant la sieste

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Mauvaise image	Ridicule	*"Je n'aimerais pas me sentir un peu ridicule en train de... dormir, sur une chaise."* (e-4 ; L314)
	Sujette à moquerie	*"Je pense que les collègues seraient plutôt à se moquer."* (e-6 ; L199)
	Incongruité	*"Ça leur paraitrait peut-être incongru."* (e-5 ; L191)
	Nonchalance	*"Ça peut donner une image de quelqu'un nonchalant."* (e-1 ; L419)
	Manque de travail	*"Ils me voient comme quelqu'un qui n'a pas grand-chose à faire donc voilà, il dort au travail…"* (e-6 ; L212)
	Charge de travail trop importante	*"Ils seraient peut-être alertés... Ils viendraient me voir en demandant "Qu'est-ce qui se passe ? Est-ce que ta charge de travail est trop élevée ?""* (e-9 ; L302)
	Inactivité	*"Là je renverrais une image négative aux autres salariés comme quoi... On est payé à dormir."* (e-9 ; L240)
	Parasite	*"Parce que le chef, lui, travaille beaucoup. et pour une personne qui travaille autant, les gens qui travaillent moins sont des parasites. Dans son discours c'est "40% de la population qui fait avancer la France, et les 60% restants, ils en profitent". Une sieste et tu passes dans les 60% !"* (e-7 ; L430)
	Zéro	*"Donc non sur mon lieu de travail, faire une sieste ça serait être plus bas que terre..."* (e-7 ; L461)
	Injustice	*"Qu'il y a une vraie injustice... Que je leur en demande beaucoup mais que moi je ne fais rien…"* (e-7 ; L404)
	Problèmes de santé	*"Mes collègues savent que j'ai eu des soucis de santé, que j'avais repris à temps partiel donc peut-être qu'ils se diraient "bah c'est parce que voilà elle est fatiguée par rapport au problème de santé qu'elle a eu."* (e-6 ; L196)
	Problèmes personnels	*"Ils viendraient me voir en me demandant "bah qu'est-ce qui se passe ? Est-ce que tu as un souci à la maison ? […] Est-ce que tu as des contraintes ?"* (e-9 ; L302)
	Manque de sommeil	*"Les ressources humaines auraient l'impression que si je dors c'est que je n'ai pas mon compte en terme de sommeil."* (e-9 ; L300)
Bonne image	Gain de motivation	*"Enfin venant des chefs, ils peuvent se dire "elle se repose, comme ça après elle pourra être plus motivée après, mieux après."* (e-8 ; L293)
	Bénéfice pour le travail	*"Après, tant que ça peut être bénéfique pour le travail ensuite... Je ne vois pas pourquoi y'aurait des avis négatifs..."* (e-8 ; L295)
	Tolérance	*"J'ai jamais vu un chef de chantier ou même quelqu'un qui est supérieur à moi hiérarchiquement ou même un ouvrier critiquer la sieste ou me reprocher de faire la sieste. […] Généralement c'est*

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

		compris, même ceux qui le pratiquent pas ils comprennent tout à fait qu'un ouvrier puisse faire la sieste." (e-11 ; L257+264)
Image neutre	Absence d'image renvoyée car sieste au domicile	*"Ça dépend où ! Chez moi, ça ne regarde personne !"* (e-4 ; L231

2.2.3 Point de vue présumé des employeurs et image renvoyée s'ils autorisaient la sieste

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Point de vue présumé	Différence entre l'ancienne et la nouvelle génération	*"Les chefs qui ont un peu de bouteille - ils ont bossé comme ça toute leur vie -, ils ne voient peut-être pas l'intérêt. Alors que les hiérarchiques un peu plus jeunes, ils sont plus permissifs... Enfin on sent qu'ils veulent le bien-être de leurs collègues."* (e-12 ; L183)
	Proximité employés-employeurs	*"Ça reste une boîte où employeurs et employés sont assez proches. Tout le monde se tutoie, se voit en dehors et tout. Et puis on sait que les responsables ne comptent pas leurs heures. Eux, ils font tous globalement des semaines à 50-60 heures… Qu'ils fassent des pauses d'une heure tous les jours moi ça me dérange pas ! Au contraire, je le comprends. Je ferais pareil, si je pouvais."* (e-13 ; L277)
	Employeurs faisant eux-mêmes la sieste	*"Parmi ces personnes-là, y'a un responsable de rayon qui fait quasiment tous les jours sa sieste."* (e-13 ; L264)
Bonne image	A l'écoute des employés	*"Pour moi c'est plutôt positif, je trouve que de la part de l'entreprise, ça serait être à l'écoute de ses employés."* (e-3 ; L261)
	Soucieux de la santé du personnel	*"Donc comme ils sont assez portés vers la santé du personnel, ils seraient peut-être alertés..."* (e-9 ; L302)
	Bonne méthode de management	*"Je suis assez ouverte sur ces nouvelles méthodes. C'est aussi à mon avis une méthode de management qui serait pas mal..."* (e-3 ; L269)
	Centrés sur l'humain	*"Mais chez Decathlon, la motivation principale, c'est l'humain. Donc je pense que s'ils ont envie de mettre ça en place, ils se donneront tous les moyens pour le faire et ils ne se mettront pas de barrières pour ça."* (e-13 ; L348)

2.2.4 Représentations inhabituelles de la sieste au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Une chose intime	Sieste coquine	"*Pour moi la sieste a une connotation de plaisir et d'intimité. Quand je la fais le week-end, c'est souvent avec ma compagne. On a souvent un rituel très intime après celle-là…*" (e-2 ; L287)
Une chose secrète		*"C'est un truc que je ferai toujours en secret."* (e-1 ; L169)
Une chose inhabituelle	Pas dans l'esprit de l'entreprise	*"Aujourd'hui voilà, c'est pas du tout dans l'esprit d'entreprise et dans les habitudes des gens."* (e-2 ; L152)
	Etonnement	*"Après là c'est vrai que je suis sur un chantier où y a pas… Ouais y a pas beaucoup d'ouvriers qui la font. Mais euh non, ouais c'est, c'est… C'est… Ouais enfin je veux dire ils le comprennent tout à fait. Des fois ils me disent « mais t'as fait la sieste ? » Je dis « ouais, ouais » ils disent « ah ouais » mais ils ont jamais vraiment donné leur point de vue quoi. Si ce n'est le chef de chantier une fois qui disait ben «*

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

		moi je peux pas faire la sieste parce que sinon quand je me réveille après, je suis vraiment encore endormi enfin c'est pas possible »" (e-11 ; L246)
Une chose sacrée		*"Personnellement, je sacralise la sieste."* (e-4 ; L113)
Une chose qui fait l'unanimité ?	Consensus sur le fond	*"Même si en parlant avec les collègues, c'est vrai que tout le monde est d'accord sur le fond du sujet hein. Je vois les gens ils se disent "bah des fois oui, ça ferait du bien, dormir, un peu, après le repas, où que ce soit."* (e-2 ; L232)
Une chose étrangère à notre culture…		*" J'ai l'impression, j'ai pas fait d'études approfondies sur cela... Mais j'ai l'impression qu'elle ne rentre pas trop dans notre culture..."* (e-4 ; L200)
Mais culturelle à l'étranger !	Exemple du Japon - Inemuri	*"Alors qu'il me semble que dans la culture japonaise c'est beaucoup plus intégré dans les mœurs... […] Ils ont des salles à disposition, ils peuvent à tout moment aller dormir..."* (e-4 ; L237)

2.2.5 Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail : Tableau récapitulatif

IMAGE RENVOYEE PAR LES AUTRES EMPLOYES	**Mauvaise image**	- Fainéantise - Manque de sérieux - Manque de motivation - Non-exemplarité - Sur-exploitation - Faiblesse - Image de retraité - Fatigue liée à des excès de la veille - Image à l'origine de commérages - Image généralisée ensuite à l'entreprise
	Facteurs nuançant l'image renvoyée	- Conscience professionnelle de l'employé - Discrétion de l'employé - Argumentation de l'employé - Liens avec l'employé - Objectifs communs de travail atteints - Impact sur sa propre organisation - Durée et horaire de la sieste - Expérience personnelle de sieste
	Bonne image	- Humour potache - Jalousie (ironie) - Compréhension - Repos nécessaire car travail fatigant - Absence de jugement - Mentalités en évolution
	Particularité… Auprès des clients	Image négative du site

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

IMAGE QUE L'ON PENSE RENVOYER SOI-MÊME	**Mauvaise image**	- Ridicule - Sujette à moquerie - Incongruité - Nonchalance - Manque de travail - Charge de travail trop importante - Inactivité - Parasite - Zéro - Injustice - Problèmes de santé - Problèmes personnels - Manque de sommeil
	Bonne image	- Gain de motivation - Bénéfice pour le travail - Tolérance
	Image neutre	Absence d'image renvoyée car sieste au domicile
POINT DE VUE PRESUME DES EMPLOYEURS ET IMAGE S'ILS AUTORISAIENT LA SIESTE	**Point de vue présumé**	- Différence entre l'ancienne et la nouvelle génération - Proximité employés-employeurs - Employeurs faisant eux-mêmes la sieste
	Bonne image	- A l'écoute des employés - Soucieux de la santé du personnel - Bonne méthode de management - Centrés sur l'humain
REPRESENTATIONS INHABITUELLES DE LA SIESTE	**Une chose intime**	
	Une chose secrète	
	Une chose inhabituelle	
	Une chose sacrée	
	Une chose qui fait l'unanimité ?	
	Une chose étrangère à notre culture… Mais culturelle à l'étranger !	

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3 Effets de la sieste au travail

Les effets de la sieste au travail étaient majoritairement identifiés comme positifs. Cependant, ils apparaissaient parfois comme négatifs ou comme incertains.

2.3.1 Effets positifs de la sieste au travail

Parmi les effets positifs évoqués, on distinguait les effets ressentis par la personne et les effets pouvant présenter un intérêt dans leur travail.

2.3.1.1 Effets ressentis par la personne

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Gain d'énergie	Réparation	*"C'est très réparateur. Ça fait énormément de bien. C'est bluffant, on a vraiment l'impression d'avoir dormi pendant 1h alors qu'en fait j'ai juste fait 10mn quoi."* (e-11 ; L158)
	Réinitialisation	*"Pour me réinitialiser, remettre les compteurs à zéro."* (e-1 ; L104)
	Recharge des batteries	*"Je pense que ça rebooste bien. […] Si ça pouvait de temps en temps se passer au travail, ça pourrait recharger les batteries."* (e-3 ; L148)
	Nouveau départ	*"Ça me permet de vraiment bien repartir sur le bon pied. […] Bah une petite sieste et c'est reparti."* (e-1 ; L150)
	Motivation	*"Quand on se repose un moment, ça aide à se remotiver. […] Après la sieste on va se sentir… plus motivé pour le faire."* (e-2 ; L104)
Amélioration de l'humeur	Arrêt des émotions négatives	*"Je serai dans un état normal en fait. Je ne serai plus à ruminer [...] Plus parasitée comme avant…"* (e-1 ; L205)
Bien-être	Plaisir	*"Sur le moment, c'est vrai que c'est très agréable."* (e-2 ; L94)
	Repos	*"Parce qu'on se repose. […] Ça fait vraiment du bien."* (e-1 ; L94)
	Impression de disposer de temps	*"D'avoir le temps en fait de prendre la sieste, c'est ça que je trouve qui est agréable, c'est un moment où on fait une coupure dans la journée. […] On a l'impression d'avoir le temps."* (e-2 ; L95)
	Arrêt de la pensée	*"De ne penser à rien."* (e-2 ; L97)
Amélioration des capacités cognitives	Raisonnement	*"Surtout au niveau mental, j'ai un cerveau qui est reposé quoi. Qui peut repartir d'attaque et bien fonctionner."* (e-13 ; L188)
	Amélioration de la mémoire	*"Ça va éclaircir les idées et améliorer ma mémoire."* (e-3 ; L167)
	Amélioration de la concentration	*"Et bon c'est vrai ça évite les erreurs d'étourderie, après je suis plus concentrée sur ce que je fais."* (e-5 ; L109)
	Effets similaires au sport	*"Faire du sport, tu te défoules, tu fais une pause où tu penses pas au travail. Et après tu reviens détendu, tu te remets dedans. Je pense qu'on est plus productif et concentré. La sieste, c'est pareil."* (e-12 ; L303)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Amélioration des capacités relationnelles		*"Si je suis fatiguée, je ne suis pas forcément agréable avec les autres... Alors qu'après la sieste jamais. Ça se ressent."* (e-8 ; L218)
Arrêt de la fatigue préalable	Libération	*"Enlever la fatigue passagère, l'envie de dormir..."* (e-4 ; L207) *"La sieste va me libérer en fait…"* (e-1 ; L199)
	Arrêt de la léthargie	*"Ça va surtout annuler l'état de léthargie. On a l'impression que dormir ça va me soulager."* (e-3 ; L165)
	Arrêt des symptômes physiques (céphalées)	*"Une fatigue comme un peu un mal de tête. On a l'impression que dormir ça va me soulager."* (e-3 ; L166)
Absence d'effets négatifs		*"J'ai jamais eu à me dire : "c'est pire après la sieste." "* (e-1 ; L220)
	Absence d'impact sur le sommeil nocturne	*"Non… Ça ne m'empêche pas de dormir le soir…"* (e-5 ; L264)
Variables selon les conditions	Effets positifs si la sieste est bien réalisée	*"Mais après y'a des gens qui sont très sains et très réguliers. Qui dosent très bien leur rythme de vie. Et donc là, si on a ces qualités-là, la sieste ne peut être que positive. […] Quand elle est bien réalisée, il peut n'y avoir que du positif."* (e-7 ; L 358-370)
	Nuancés	*"Pas forcément pour rechercher une énergie comme au matin... Parce que de toute façon au fil de la journée, on est quand même... on se fatigue quand même un petit peu…"* (e-3 ; L174)

2.3.1.2 Effets : Intérêt dans le travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Amélioration de la productivité	Gain d'efficacité	*"Quand on n'arrête pas de se dire toutes les deux minutes que l'on aimerait bien dormir, on travaille pas très bien. On est fatigué donc on est moins efficace, on va relire les trucs pleins de fois. Alors que s'arrêter vingt minutes pour une sieste, ça serait positif."* (e-1 ; L232)
	Rentabilité	*"Il vaut mieux que je prenne 15 min à me reposer et ensuite être plus productif l'après-midi que de me traîner jusqu'à 19h en ayant fait la moitié des tâches que j'avais à faire..."* (e-9 ; L282)
	Stratégie gagnante	*"C'est stratégique de faire la sieste."* (e-1 ; L250)
	Amélioration de la qualité du produit	*"Sûrement que certains se sont aperçu que le bien-être au travail, a fortiori la sieste, permet une meilleure qualité de produit."* (e-7 ; L653)
Intérêt pratique	Reporter une tâche désagréable	*"Par exemple, si on a quelque chose à faire dans l'après-midi, on n'a pas forcément envie de le faire après-manger."* (e-2 ; L106)
	Varier les activités	*"On peut faire autre chose, alterner un peu avec cette phase de repos. Que bouger, que travailler, que faire à manger. [...] Je suis quelqu'un qui qui aime bien changer régulièrement d'activité."* (e-2 ; L105)
	Permettre une journée plus longue	*"Je pense que ça peut faire du bien. Pour repartir sur une journée un peu longue..."* (e-3 ; L248)
	Supporter sa journée	*"Dormir un peu pour supporter le coup de la journée."* (e-4 ; L194)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Permettre un équilibre travail-vie privée	*"On fait une demi-heure de sieste afin de partager des moments avec ses enfants, sa femme, ses amis jusqu'à 21h-22h et se réveiller le lendemain sans problème."* (e-7 ; L218)
Intérêt collectif	Pour les employés et les employeurs	*"Je pense que tout le monde y gagnera, que ce soit le travailleur ou le patron... Y'aura un effet positif sur l'ensemble."* (e-4 ; L406)
	Être en forme pour stimuler les autres	*"Retrouver un gain d'énergie dans un métier comme le nôtre, c'est pas négligeable. Parce qu'il faut être en forme, pour pouvoir bien expliquer, pour susciter l'enthousiasme... Si les élèves vous sentent assoupi, ça peut leur donner envie de dormir aussi !"* (e-4 ; L208)

2.3.2 Effets négatifs de la sieste au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Inertie post-sieste	Désorientation temporelle	*"Quand on tombe dans une sieste et qu'on s'endort pendant une heure trente… Là c'est vraiment pas le bon plan. Parce qu'on se réveille, on sait plus quel siècle on est."* (e-2 ; L 124)
	Endormissement initial	*"Ce sera dur sur le coup parce qu'il faudra s'y remettre juste après... Mais une fois dedans on est bien mieux..."* (e-8 ; L254)
Inefficacité de la sieste	Contre-productivité	*"C'est à éviter. Ca coupe complètement le rythme de la journée. Et on a un peu des effets contre-productifs je trouve..."* (e-2 ; L127)
	Absence d'amélioration du dynamisme	*"Parfois, ça marche pas. SILENCE. Je suis toujours aussi molle..."* (e-1 ; L214)
	Absence de gain d'efficacité au travail	*"Donc, non en efficacité je pense pas. Enfin... A mon niveau, pour la tâche que j'effectue non."* (e-3 ; L220)
	Effet inattendu	*"Là où je me dis que ça va me requinquer, que je vais pouvoir repartir boosté l'après-midi, ça a plus un effet des fois inverse… […] c'est pas forcément l'effet que j'avais escompté."* (e-9 ; L175)
Mauvaise Humeur		*"Dès que je m'endors sur des petits temps, je me réveille de très mauvaise humeur. Ce na me réussit pas du tout."* (e-10 ; L156)
		"Parfois, on peut se lever du mauvais pied aussi." (e-8 ; L230)
Symptômes désagréables	Céphalées	*"Si jamais je suis trop longue sur cette sieste, je me réveille, je suis pas bien. J'ai mal à la tête."* (e-3 ; L190)
Perturbation du sommeil	Difficultés d'endormissement	*"Après y'a un peu plus de mal à dormir le soir…"* (e-8 ; L 187)
	Perturbation du cycle nycthéméral	*"J'aurais tendance à me faire violence pour me dire "ne pars pas dans cette sieste parce que tu ne dormiras pas la nuit"."* (e-3 ; L188)
Variables selon les conditions	En cas de sieste plus longue	*"On met je pense deux heures à sortir de la brume, si on n'a pas fait une bonne sieste, c'est-à-dire la bonne durée de sieste qui était importante pour le corps, donc si on a commencé une micro-nuit en fait."* (e-7 ; L342)
	En cas d'horaire différent	*"J'ai l'impression que ça le fait uniquement entre midi et 1 heure. Si je la faisais à un autre moment, ça serait différent."* (e-11 ; L161)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	En cas de manque de sommeil	*"Parce qu'il y avait un retard de sommeil ou quelque chose comme ça. Auquel cas je vais partir sur une sieste un peu plus longue on va dire. Et quand je me réveille… Catastrophe."* (e-3 ; L186)

2.3.3 Effets incertains de la sieste au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Quant au gain d'efficacité		*"Après comme j'ai pas pu tester le fait de faire une sieste en semaine pour voir si après je suis plus en forme... C'est difficile de répondre..."* (e-6 ; L250) *"Après... Sur le reste de la journée, bah j'ai un peu plus de mal à le dire. J'ai du mal à jauger, je pense que oui, ça fait du bien. Parce que, après, je saurais pas dire exactement. RIRES."* (e-2 ; L95)
Effet positif long à apparaitre		*"Moi je vais peut-être prendre quelques minutes, comme si je me réveillais, pour me remettre debout, je ne sais pas boire un peu d'eau, remarcher un peu. C'est pas un effet instantané. L'effet positif de la sieste ne se fait pas ressentir directement au réveil..."* (e-9 ; L194)
Absence d'intérêt de prolonger la sieste		*"Je ne m'endors pas de manière approfondie et je n'aime pas dormir, même pendant les vacances... Des siestes d'une heure, c'est trop... [...] Quand on dort de manière approfondie pendant une heure... Déjà, c'est trop de mon point de vue... Au bout d'une vingtaine de minutes, je me sens déjà reposé et revigoré... Donc une heure je n'en ai pas besoin..."* (e-4 ; L165)

2.3.4 Effets de la sieste au travail : Tableau récapitulatif

EFFETS POSITIFS	**Ressentis par la personne**	- Gain d'énergie - Amélioration de l'humeur - Bien-être - Amélioration des capacités cognitives - Amélioration des relations - Arrêt de la fatigue préalable - Absence d'effets négatifs - Variables selon les conditions
	Intérêt pour le travail	- Amélioration de la productivité - Intérêt pratique - Intérêt collectif
EFFETS NEGATIFS	- Inertie post-sieste - Inefficacité de la sieste - Mauvaise Humeur - Symptômes désagréables - Perturbation du sommeil - Variables selon les conditions	
INCERTAINS	- Quant au gain d'efficacité - Effet positif long à apparaitre - Absence d'intérêt de prolonger la sieste	

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3. Freins à la réalisation de la sieste au travail

Les freins rapportés par les employés étaient de deux types. Ils pouvaient être liés à la personne, dépendant d'eux. Ou ils pouvaient être liés à l'environnement de travail. Des freins empêchant la mise en place de solutions pour faciliter la sieste au travail ont également été identifiés.

3.1 Freins à la réalisation de la sieste au travail - liés à la personne

Parmi les freins liés à la personne, on retrouvait un désintérêt pour la pratique de la sieste au travail ou des freins plus psychologiques.

3.1.1 Désintérêt pour la pratique de la sieste au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Employé « Non-siesteur »	Aversion pour la sieste	*"(Avec aplomb) La sieste ? ZERO ! Je déteste ça."* (e-10 ; L 150)
	Absence de maitrise de la sieste	*"Je ne sais pas ce que c'est une sieste moi (Rires) ! Le peu de fois où je m'endors d'épuisement sur le canapé, je déteste ça."* (e-10 ; L179)
	Absence d'éducation à la sieste	*"Parce que c'est pas une habitude que j'ai prise ou qu'on m'a éduquée. Donc les siestes, c'est pas un truc que je fais."* (e-13 ; L127)
Siesteur « inhibé », du fait des conditions	Inadéquation entre rythme du corps et rythme du travail	*"Est-ce qu'on doit s'écouter ? En disant "c'est maintenant, j'ai envie de faire la sieste". Ou est-ce que je me mets en mode "De toute façon, mon créneau sans travail sera à 14h" imaginons..."et puis je fais le nécessaire pour relâcher à ce moment-là". Je sais pas..."* (e-3 ; L333)
	Lieu du travail et sieste non associés	*"Bon en fait déjà c'est peut-être dans la tête parce que pour moi, le lieu de travail n'est pas associé à la sieste."* (e-5 ; L156)
	Sieste sur commande impossible	*"J'ai besoin de certaines conditions pour pouvoir m'endormir... Comme je disais toute à l'heure, le fait de me coucher directement, je n'ai déjà plus envie de faire la sieste."* (e-3 ; L318)
	Déplacement nécessaire	*"Je me demande si le fait de me dire "je vais me déplacer à un endroit pour faire ma sieste", j'aurais encore envie de faire la sieste."* (e-3 ; L352)
	Sieste chronométrée impossible	*"Parce que l'idée de mettre un "bip-bip" pour me réveiller... ça non... Je préfère ne pas en faire que d'avoir un bip-bip ! "* (e-3 ; L389)
Sieste non prioritaire	Activités plus importantes	*"Je sais que, des fois, ça pourrait me faire du bien ouais. Mais je ne prends pas le temps de le faire. Parce que j'ai toujours dix mille trucs à faire... ou... Qui m'attirent plus que les siestes."* (e-13 ; L140)
Fatigue surmontable sans sieste		*"En semaine, on sait qu'on peut pas faire la sieste... Donc on la fait pas et puis on s'en sort quand même quoi."* (e-6 ; L249)
		"Avec un petit coup de pompe. […] Ne nécessitant peut-être pas la sieste." (e-3 ; L65)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3.1.2 Freins psychologiques

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Peur	Peur d'être surpris	*"C'était dans une position où je peux vite ouvrir les yeux et faire semblant de travailler au cas où quelqu'un entre. Rires"* (e-1 ; L 170)
	Peur de ne pas assumer	*"Je peux pas dire "Bon bah salut je vais faire la sieste". Je n'assumerais pas."* (e-1 ; L 170)
	Peur d'être jugé	*"Parce que je pense que je me prendrais des réflexions."* (e-1 ; L394)
	Peur des commérages	*"Il suffit d'aller dans la salle de café et d'entendre les gens jaser."* (e-2 ; L142)
	Peur d'être isolé	*"Au travail, des fois, l'envie est là mais bon. […] Comme je ne connais personne sur le site qui en fait une."* (e-9 ; L153)
	Peur de la perte de contrôle et des effets négatifs	*"J'ai l'impression de bouffer mes journées, de perdre du temps. La micro-sieste de 10 minutes qui est censée être géniale... Je ne sais pas faire ça [...] Si vraiment je me lâche et je perds le contrôle, je vais vraiment dormir une heure, deux heures."* (e-10 ; L170)
	Peur de sa vulnérabilité	*"J'ai jamais osé m'arrêter sur une aire de repos et dormir dans la voiture. [...] Nan mais je pense que c'est plus la peur que quelqu'un... [...] On sait jamais sur qui on peut tomber quoi..."* (e-6 ; L279)
Pudeur	Caractère intime de la sieste (sieste coquine)	*"Il faut dire que quand je la fais le week-end, c'est souvent avec ma compagne. Et on a souvent un rituel très intime après celle-là… Ça explique peut-être que je n'ai tellement envie de l'associer à mon travail ! "* (e-2 ; L288)
Honte	Peur du ridicule	*"Je n'aimerais pas me sentir un peu ridicule en train de... dormir, sur une chaise."* (e-4 ; L324)
Stress		*"Du coup, quand j'ai trop de choses à faire, euh... Et que je suis en stress, je peux pas faire la sieste."* (e-1 ; L 374)
Effort trop important		*"Je pense que ça serait accepté. Encore faut-il, avant d'aller faire la sieste, faire l'effort d'aller lui demander..."* (e-1 ; L 428)

3.2 Freins à la réalisation de la sieste au travail - liés à l'environnement de travail

Parmi les freins liés à l'environnement de travail, les employés évoquaient le manque de temps, le regard des autres, les conditions inadaptées et les freins liés à leur travail en tant que tel.

3.2.1 Manque de temps

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Durée insuffisante de la pause	Autres activités pendant le temps de pause	*"Je vais prendre une heure et demi le midi. Sachant que j'ai déjà une demi-heure consacrée au trajet aller-retour au domicile. Donc il reste une heure sur place à la maison. Donc c'est un petit peu juste, après manger, de s'installer pour faire une sieste..."* (e-6 ; L105)
	Voire absence de pause	*"Parce que comme on est sollicités sur le rayon et sur l'atelier, contrairement aux autres rayons, nous on est la seule équipe qui ne s'autorisera pas à prendre de pause. On n'a pas le temps de faire la sieste en fait."* (e-13 ; L193)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Durée de sieste inadaptée au travail	*"Il faut savoir limiter le temps. Et tout le monde n'est pas sur un statut "15-20 minutes me suffisent" Moi en particulier…"* (e-3 ; L239)
Horaires incompatibles		*"Alors il faudrait déjà que ça soit compatible avec les horaires, ce qui n'est pas toujours le cas."* (e-5 ; L135)
	Horaires décalés	*"Par contre l'après-midi si on commence à 14h, y'a pas de pause déj. Et donc pas de pause sieste !"* (e-13 ; L 217)
Lié au type et à la quantité de travail	Charge de travail importante	*"Des fois on a une charge de travail où on n'arrête pas parce que justement, on n'arrive déjà pas à faire le travail dans le temps imparti... Si en plus on s'arrête un quart d'heure... C'est reporter au lendemain tout ce qu'on n'aura pas fait..."* (e-6 ; L412)
	Travail à finir	*"Des fois quand on doit réaliser un travail, genre absolument terminer tel mur pour la journée sinon ça nous met en retard, ça m'est arrivé de… de manger dans un espace de temps beaucoup plus restreint et de pas avoir la possibilité de faire la sieste."* (e-11 ; L282)
	Repoussant le temps de sieste	*"Oui, parce que je vais toujours avoir tendance à me dire "je vais faire ça avant" puis en fait je suis débordée et voilà."* (e-1 ; L379)
Liés à des contraintes inattendues	Besoin professionnel particulier	*"Tout dépend des événements qui ont à interagir sur la journée quoi. S'il y avait un besoin sur cette heure-là. Je vais pas dire "stop, je vais faire ma sieste". Un besoin professionnel..."* (e-3 ; L358)
	Problèmes de personnel ou de panne	*"Ça dépend s'ils ont du personnel. C'est le chef qui nous dit comment ça se passe. Parce que chaque jour est différent. On a souvent des pannes aussi. On s'adapte. Ça peut être des fois on prend des pauses plus tôt que d'habitude. Soit on en prend une plus tard."* (e-8 ; L455)
	Permanence	*"Mais je ne sais pas y'a un camion de pompiers qui passe dans la rue... On doit voir tout de suite ce qui se passe. Donc effectivement si à ce moment on a nos journalistes qui sont en pause, ça ne le fait pas quoi. Il faut pouvoir réagir à l'instant T. Donc ça, la réactivité pourrait être un frein à un moment dédié. [...] On est de permanence en quelque sorte !"* (e-10 ; L323)
	Réunions	*"Ça dépend aussi des contraintes des réunions, de si on a des choses prévues dans notre planning..."* (e-12 ; L432)

3.2.2 Regard des autres

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Regard des autres	Des collègues	*"Si j'ai le temps, là, ça va plutôt être le regard des autres […] qui va m'empêcher de faire la sieste."* (e-1 ; L384)
	Des clients	*"Je vois mal les conseillers qui sont en contact avec les clients fermer leur bureau et dormir. Les portes ne sont pas pleines... Et comme il n'y a pas d'espace spécifique, les clients les verraient !"* (e-6 ; L340)
Intolérance mutuelle	Cercle vicieux	*"Les gens, du fait que ce soit mal perçu, ne veulent pas faire la sieste. Et d'ailleurs, ça peut même les frustrer et les rendre intolérants à la sieste des autres !"* (e-12 ; L327)
Mentalités incompatibles	Devoir d'exemplarité	*"Dans l'industrie où on est, il faut être exemplaire et on véhicule une mauvaise image quand les gens sont endormis sur leur chaise... Cette image ne colle pas à une image d'exemplarité…"* (e-9 ; L327)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Culture de l'excellence	*"Parce qu'on a la culture de l'excellence, du résultat quand même, de la compétitivité je pense. Chez nous. En France."* (e-7 ; L177)
	Image du «sur-homme», Stackhanovisme	*"C'est aussi très masculin dans l'entreprise... Je ne sais pas si les femmes font plus la sieste que les hommes. En tout cas, un homme, il faut qu'il soit viril, toujours concentré, très fort. Y'a une image comme ça du sur-homme... Chez Renault, qui est incroyable. Et se permettre un moment de détente, c'est une faiblesse."* (e-12 ; L371)
	Présentéisme	*"Y'a l'autre GROS sujet, c'est les mentalités je pense... Qui en France, ne sont pas du tout adaptées à la sieste, aujourd'hui, sur le lieu de travail en tout cas... C'est vrai qu'il y a un petit peu le culte du présentéisme... Il faut être là tôt, il faut partir tard. "* (e-2 ; L220)
	Culture industrielle	*"C'est une philosophie aussi... De faire la sieste le midi. Et dans le monde industriel, ça va pas ensemble. C'est de la production de masse... On est des petites abeilles dans la "ruche". Il faut que ça fourmille, presque."* (e-12 ; L354) *"Là dans les usines, c'est encore pire. Les hommes sont considérés comme du bétail quoi. Y'a une cadence quoi, donc faut suivre. Et puis si tu ne peux pas suivre, bah tu es éjecté quoi. "* (e-12 ; L379)
Sieste étrangère à notre culture		*"Les freins, c'est surtout que ce n'est pas quelque chose qui est rentré dans les mœurs dans notre cadre de travail."* (e-6 ; L316) *"Alors elle n'est pas très dans notre culture... J'ai l'impression, j'ai pas fait d'études approfondies sur cela... "* (e-4 ; L200)
	Mais culturelle ailleurs	*"On n'est pas au Japon ! Ici, il faut que ce soit efficace... Je ne dis pas que les Japonais ne sont pas efficaces ! En fait, je pense qu'ils le sont."* (e-13 ; L319)
Discrimination de la sieste	Par rapport au sport	*"Si t'es parti une heure pour aller faire de la piscine, ça ne les dérange pas en fait, alors que la sieste oui ... Y'a vraiment une distinction entre la sieste et le sport en fait !"* (e-12 ; L272*)*
	Absence de prise en compte des effets	*"On voit plus que la personne dort pendant un quart d'heure que le bienfait que ça peut lui apporter. La question c'est de savoir si ce quart d'heure perdu, ensuite il est rattrapé ou même dépassé, par l'efficacité ensuite... Il l'est certainement."* (e-9 ; L444)
Nuances	Croyances	*"Bon après je vous dis ça, c'est des croyances parce que j'en ai pas parlé."* (e-1 ; L405)
	Mentalité en évolution	*"Alors je pense qu'il faut que ça évolue. Peut-être avec les nouvelles mentalités, les plus jeunes... "* (e-6 ; L327)

3.2.3 Conditions inadaptées

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Absence de lieu adapté		*"Mais clairement oui, c'est le manque d'infrastructures ou de moyens mis à disposition qui pose problème."* (e-2 ; L192) *"J'ai pas de lieu pour m'installer pour faire la sieste... C'est pas prévu... Comme dans beaucoup d'entreprises."* (e-6 ; L160)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Bureau inadapté	*"Les principaux obstacles, c'est qu'il y a pas d'endroits pour se reposer à part son bureau, […] c'est pas terrible."* (e-2 ; L188)
	Salles occupées	*"Je ne sais pas si c'est un manque de moyens mais toutes les salles sont occupées donc... C'est difficile à mettre en place."* (e-4 ; L372)
	A l'origine des mentalités incompatibles	*"Les moyens, en termes de salle et de temps consacré à ça, derrière ça ne peut pas non plus insuffler une mentalité qui favorise cette pratique."* (e-9 ; L354)
Manque d'équipements		*"Niveau disponibilité matérielle, y'a pas les équipements pour faire la sieste dans la plupart des entreprises."* (e-2 ; L134)
	Ou équipements dédiés à un autre objectif	*"Y'a une petite chaise longue pour les personnes si elles sont victimes d'un malaise... [...] Y'a juste ça effectivement. Ils sont obligés d'avoir un endroit comme ça. C'est pas dédié à la sieste."* (e-6 ; L170)
Manque de confort	Type de couchage inadapté	*"On a des tables, des chaises... Mais il nous manquerait un confort en plus et ça serait pas mal pour se rebooster un peu."* (e-8 ; L263)
Manque d'intimité		*"Parce qu'on n'a pas trop envie de dormir devant les autres […] (de manière presque inaudible) Un peu d'intimité quoi*." (e-1 ; L443)
	Open-space	*"C'est un open-space. Donc on est quand même séparé par des paravents. Donc on est dos à dos. Mais avec des séparations vitrées, un peu transparentes. Donc on peut se voir…"* (e-12 ; L54)
Manque de calme	Bruit	*"Sans le bruit surtout ! Parce que les gens en pause le midi, ça permet de rigoler, de se défouler. La table est juste à côté des canapés, donc il faut des bonnes boules quiès quoi !"* (e-13 ; L306)
Température inadaptée	Froid	*"Mais déjà l'hiver c'est pas très pratique, parce qu'à cause du froid, il faut du chauffage ou une grosse couverture."* (e-12 ; L171)

3.2.4 Freins liés au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Désaccord de l'employeur	Intolérance totale	*"Parce que le chef, lui, travaille beaucoup. et pour une personne qui travaille autant, les gens qui travaillent moins sont des parasites. Une sieste, et c'est fini ! "* (e-7 ; L430)
	Mauvaise acceptation	*"Un collègue qui était pareil en train de se reposer à 13h45 et quand le directeur est arrivé... Il n'avait pas apprécié…"* (e-2 ; L169)
	Manque de bienveillance	*"Je pense pas que ce soit le genre de chefs qui accueille avec bienveillance le fait de voir l'interne faire une sieste."* (e-1 ; L406)
	Association sieste = manque de travail	*"Ils me diraient : "bon tu fais la sieste, bah on va te donner du boulot ou j'ai des courriers à te donner si tu veux…" "* (e-1 ; L 395)
	En raison du stress et des échéances	*"C'est peut-être un peu difficile quand c'est ton entreprise, ta start-up et tout que tu vois des gens dormir alors que t'as le stress et que tu sais qu'il faut boucler avant telle date."* (e-1 ; L329)
Liés aux collègues	Risque de concurrence pour la sieste	*"Comme je travaille aussi avec une collègue... Si toutes les deux, on a envie de faire la sieste au même moment... (Rires). Et puis je ne sais pas comment ça serait géré au niveau du timing."* (e-3 ; L331)
Liés à l'ambiance de l'entreprise	Climat délétère	*"Je pense que dans un autre cadre plus humain ce serait possible... [...] Pas de l'humain dans l'agressivité, la violence et la dureté des mots et des gestes. Pourquoi pas si la sieste est nécessaire et qu'elle*

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

		peut permettre à mon employé d'être plus productif ou de se sentir mieux au travail… Mais c'est pas une entreprise saine." (e-7 ; L466)
Absence de cadre législatif	Dans le contrat	*"C'est un sujet qui n'a jamais été abordé avec les partenaires sociaux ou les DRH. Il n'est pas stipulé dans le contrat que le collaborateur peut s'octroyer un petit temps de pause au travail."* (e-6 ; L227)
	Dans la loi	*"Au niveau de la loi on n'impose pas ça aujourd'hui."* (e-11 ; L378)
Lieu et type d'entreprise	Entreprise de province (par opposition à Paris)	*"Il y a des agences parisiennes où il y a des salles de détente... Dans les immeubles centraux à Paris… […] Mais dans les petites agences en province, y'a pas de lieu propice pour se reposer..."* (e-6 ; L162)
	Entreprise « normale » (par opposition à Google)	*"On n'est pas dans un grand groupe américain type Google ou une entreprise française comme Engie qui favorise ça. Qui en ce moment met en place des nouveaux bâtiments avec des salles."* (e-9 ; L428)
	Taille d'entreprise bâtarde (ni grande, ni familiale)	*"On est entre la petite structure qui est très humaine, très familiale. Et entre la grosse structure qui n'est plus familiale mais qui est assez protégée au niveau cadre pour ne pas être inhumaine. Donc là on est vraiment entre les deux. On a beaucoup de pression."* (e-7 ; L600)
	Situation économique concurrentielle	*"On est dans une situation où les marges ne sont pas forcément très élevées. Il faut redoubler d'efforts. On est plus dans une optique d'impliquer chacun au quotidien, de travailler davantage, que d'ouvrir des portes à des pratiques comme la sieste."* (e-9 ; L432)
Type de travail empêchant la sieste	Déplacements	*"Quand je suis en déplacement, ce n'est pas possible..."* (e-6 ; L32)
	Travail d'usine (cadence à respecter)	*"Dans les usines, c'est vraiment très mécanisé. Y'a une cadence à respecter."* (e-12 ; L379)
	Retentissement sur le travail des autres	*"A certains moments, quand tu t'arrêtes, tout s'arrête. Donc c'est collectif, on arrête la chaîne et on y va tous ensemble."* (e-8 ; L449)
	Contact client	*"Parce qu'on est aussi au service des clients avant tout."* (e-6 ; L356)

3.3 Freins à la mise en place de solutions facilitant la sieste au travail

Les employés ont évoqué plusieurs freins à la mise en place de solutions pour faciliter la sieste au travail. Ceux-ci concernaient l'aménagement du temps, le changement des mentalités, l'amélioration des conditions de sieste ou encore les difficultés à satisfaire tout le monde.

3.3.1 Concernant l'aménagement du temps

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Horaires de travail non modifiables	Liés au transport (train)	*"J'ai en plus pas le temps parce que comme j'ai des horaires fixes de train, tout est condensé pour essayer d'avoir le train."* (e-1 ; L368)
	Horaires d'ouverture au public	*"C'est différent d'une entreprise "de bureau". On a quand même des clients. Les gens râlent quand ils voient qu'il n'y a pas assez de monde le midi, parce qu'on est en train de manger. […] Si en plus, on doit prolonger les pauses pour raison de sieste, ça va être compliqué."* (e-13 ; L335)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Rythme de travail : 3 x 8 heures	*"Si on augmentait le temps de pause, on finirait pas forcément plus tard, parce qu'après ça change d'équipe... Comme on fait les trois 8… Dans tous les cas, y'a du monde qui arrive après !"* (e-8 ; L426)
Volonté de ne pas retarder le retour chez soi	Afin de profiter du reste de la journée	*"Pour se donner la possibilité de terminer le plus tôt possible. Et de pouvoir profiter du reste de la journée. […] De mon point de vue à moi c'est… Moins tu y es, mieux tu te portes."* (e-7 ; L281 + 320)
	Sieste ne pesant pas lourd dans la balance	*"Cela dit pour ma part, je préfèrerai toujours rentrer plus tôt chez moi que de faire la sieste."* (e-9 ; L396)
	Pour ne pas subir une charge de travail plus importante	*"Le pire si tu fais la sieste c'est ensuite de rester seul à la fin…Parce qu'on voit tout ce qui n'a pas été fait et on est toujours tenté de le faire. Sauf que quand on est 4, on a huit bras. Et quand on est seul, on a deux bras."* (e-7 ; L672)
Coût	Paiement des heures de sieste	*"Il faudrait que l(employeur accepte d'augmenter ce temps de pause où on est payé pour rien faire... et nous payer pendant !"* (e-8 ; L439)
	Heures supplémentaires déjà non rémunérées	*"Moi les heures qu'on fait en plus, on n'est pas payé... Je ne reçois jamais d'heures supplémentaires. [...] Avant ça, il faudrait faire prendre conscience aux gens que les amplitudes horaires sont importantes. Et les respecter..."* (e-7 ; L703+718)
	Lié à l'arrêt de la chaine de production	*"Bah parce que sinon faut arrêter la chaine. Et là, ça coûte des millions et ça se répercute ensuite."* (e-12 ; L379)

3.3.2 Concernant le changement des mentalités

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Défaut de communication	Entre les employés et les employeurs	*"Les points négatifs sont le manque de dialogue entre l'employeur et les employés. Les choses ne sont pas dites, comme il faut en tout cas."* (e-7 ; L26)
	Difficultés à faire remonter l'information	*"Parce que les gens n'iront pas d'eux-mêmes en parler. […] Je pense pas que l'information remontera naturellement."* (e-9 ; L485)
Inertie au changement	Mentalités conservatrices	*"Ça insufflerait un changement et les gens ont assez peur de ça. Y'a toujours une inertie. Y'a peut-être une barrière culturelle... On est naturellement conservateur et immobiliste…"* (e-9 ; L342)
	Absence de prise d'initiative	*"Si les gens pensent comme moi. Si chacun regarde un peu le groupe en se disant "bah si personne le fait, bah pourquoi moi je le ferais après tout ?". Si personne n'ouvre la porte, ça ne peut pas forcément se démocratiser."* (e-9 ; L375)
	Utopie empêchant de songer à des solutions	*"C'est tellement utopique, à la limite on n'y pense même pas, enfin... On se refuse de dire : "on peut s'autoriser ça" ou imaginer comment ça pourrait être."* (e-3 ; L449)
	Liée à la fonction publique	*"Il me semble que certaines entreprises privées mettent en place des salles et des chaises spécifiques... Mais bon, dans un lycée, dans la fonction publique… Pour changer les choses…" (e-4 ; L366)*
Absence de volonté des supérieurs hiérarchiques		*"Y'a pas la volonté de la direction non plus de concentrer un investissement, un effort, sur une salle zen ou ce genre de choses... Ni d'y mettre les moyens.*" (e-9 ; L351)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Verticalité de la hiérarchie empêchant les décisions Selon leur génération	*"Dans l'entreprise où je suis c'est impossible. En vrai, je ne pourrais pas laisser faire cela. […] Parce qu'au-dessus on m'interdirait de le laisser faire en fait."* (e-7 ; L479) *"Les chefs qui ont un peu de bouteille - ils ont bossé comme ça toute leur vie -, ils ne voient peut-être pas l'intérêt. Alors que les hiérarchiques qui sont un peu plus jeunes, ils sont plus permissifs... Enfin ils veulent le bien-être de leurs collègues."* (e-12 ; L181)

3.3.3 Concernant l'amélioration des conditions (Lieu / Equipement)

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Manque de place	Site trop petit	*"Mais généralement les chantiers, on est toujours en recherche de place et si on devait rajouter un bungalow de plus ça pourrait poser problème… Je sais que là sur le chantier déjà c'est catastrophique, pour le stockage de ferraille, pour le béton…"* (e-11 ; L358)
Problème d'organisation pour garantir l'accès au lieu à tous	Trop grand nombre de personnes concernées	*"Mais pour 10000 personnes ! Si on devait faire dormir tout ce monde, c'est un challenge énorme en un temps si court."* (e-12; L459) *"J'imagine que les coups de barre peuvent arriver à beaucoup de personnes après l'heure de table. Je sais pas comment on gérerait l'endroit où la sieste pourrait se réaliser."* (e-3 ; L312)
Coût	Lié à la construction d'infrastructures Dans un contexte économique très compétitif	*"En termes d'infrastructures... Il faut construire donc c'est coûteux !"* (e-12 ; L397) *"Dans le bâtiment, surtout sur des chantiers de logement, les prix sont très bas. Du coup les conducteurs de travaux qui gèrent ces chantiers, s'ils veulent faire des bénéfices, ils économisent beaucoup par rapport à la main d'œuvre, au matériel etc... Le fait de rajouter un bungalow, ça pourrait être un problème financier."* (e-11 ; L378)

3.3.4 Difficultés à satisfaire tout le monde

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Défaut d'utilisation des solutions proposées	Difficultés de connaitre les demandes des employés à l'avance Solutions inadaptées Variété des profils… Donc variété des solutions	*"Dans le milieu professionnel, on sait jamais véritablement qui va venir sur le chantier. Les hommes qu'on affecte au chantier, souvent, on les choisit au dernier moment… C'est souvent des intérimaires, donc on connait pas les besoins de chacun."* (e-11 ; L373) *"Il y a trois ans, il y avait une sorte de chaise longue qui avait été placée dans les couloirs en marge de la salle des profs. Mais depuis, la chaise longue a disparu. Ce qui en dit long sur son utilité."* (e-4 ; L265) *"Sachant que certains peuvent faire la sieste en étant assis sur une chaise, en prenant quelques minutes. Mais avoir une salle pour la sieste avec un lit, être dans le noir... Il faut vraiment une volonté, un aménagement spécifique pour chaque cas."* (e-4 ; L375)
Risque d'abus	De la part des employés	*"Effectivement, il faut pas qu'il y ait d'abus, ça doit être limité à un quart d'heure. Quand on autorise des choses il faut après donner des limites pour que ça ne prenne pas le dessus sur le reste."* (e-6 ; L406)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Et de la part des employeurs	*"En termes d'horaires, pour pas qu'il n'y ait de débordements de la part des employés, même de l'employeur... Enfin que ce soit vraiment respecté des deux côtés quoi..."* (e-7 ; L594)
	Risque d'inégalité	*"C'est toujours pareil... Pourquoi lui aurait besoin de faire une sieste si l'employé d'à côté est performant sans ?"* (e-9 ; L510)
Autres demandes plus prioritaires		*"D'autres diraient qu'il y a peut-être d'autres priorités."* (e-5 ; L135)
	En terme de bien-être au travail	*"Les employeurs, ils n'ont pas envie de consacrer leur énergie, - en termes de bien-être au travail, d'amélioration continue, d'écoute - avec ça... Je pense que dans ce cadre, mettre en place une salle de sieste ou donner cette possibilité, n'est pas la priorité."* (e-9 ; L424)
	Manque concernant la sieste, mais pas que	*"Y'a rien qui est prévu pour faire autre chose que travailler quoi."* (e-6 ; L437)
	Prévenir la fatigue plutôt que la guérir avec une sieste	*"S'intéresser à traiter la sieste serait peut-être plus une solution mais on ne traiterait pas le problème en profondeur. Pourquoi on a fait une sieste ? Peut-être qu'on n'a pas bien dormi, peut-être qu'on s'est couché trop tard, peut-être qu'on a fait une soirée... Donc est-ce que ce comportement-là est approprié avec une vie professionnelle où on souhaite être performant dès le matin ? Il est possible d'avoir des managers qui chercheront plus à s'intéresser à ce versant-là... La cause-racine. Voilà, faire plus de prévention de la fatigue qu'une réponse à un problème de fatigue existant..."* (e-9 ; L511 + 533)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3.4 Freins à la réalisation de la sieste au travail : Tableau récapitulatif

FREINS LIES A LA PERSONNE	**Désintérêt pour la pratique de la sieste au travail**	- Employé « non-siesteur » - Siesteur inhibé, du fait des conditions - Sieste non prioritaire - Fatigue surmontable
	Freins psychologiques	- Peur, Pudeur, Honte, Stress - Effort trop important
FREINS LIES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	**Manque de temps**	- Durée insuffisante de la pause - Horaires incompatibles - Lié au type et à la quantité de travail - Liés à des contraintes inattendues
	Regard des autres	- Regard des autres - Intolérance mutuelle - Mentalités incompatibles - Sieste étrangère à notre culture - Discrimination de la sieste - Nuances
	Conditions inadaptées	- Absence de lieu adapté - Manque d'équipements - Manque de confort - Manque d'intimité - Manque de calme - Température inadaptée
	Freins liés au travail	- Désaccord de l'employeur - Liés aux collègues - Liés à l'ambiance de l'entreprise - Absence de cadre législatif - Lieu et type d'entreprise - Type de travail empêchant la sieste
FREINS A LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS	**Concernant l'aménagement du temps**	- Horaires de travail non modifiables - Volonté de ne pas retarder le retour - Coût
	Concernant le changement des mentalités	- Défaut de communication - Inertie au changement - Absence de volonté des supérieurs
	Concernant l'amélioration des conditions (lieu/équipement)	- Manque de place - Problème d'organisation - Coût
	Difficultés à satisfaire tout le monde	- Défaut d'utilisation des solutions proposées - Risque d'abus - Autres demandes plus prioritaires

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

4 Solutions évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail

Les solutions évoquées pouvaient être individuelles ou collectives. De nombreuses activités alternatives substituant la sieste au travail ont été citées.

4.1 Solutions individuelles afin de permettre la réalisation de la sieste au travail

Parmi les solutions individuelles, les employés suggéraient l'aménagement de leur temps ou de leur espace de travail. Ils proposaient des solutions pour éviter leur fatigue ou pour contribuer au changement des mentalités.

4.1.1 Aménagement de son temps

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Gain de temps	Amélioration de son organisation personnelle	*"Dans ce cas-là, le temps n'aurait plus été un frein. […] Je pense que je me serais organisée pour faire la sieste."* (e-1 ; L459)
	Partir plus tard le soir	*"Si un collègue me disait, de "16h à 16h30 je vais faire une sieste, mais je pars à 19h." Ça ne poserait aucun problème."* (e-10 ; L349)
	Raccourcir sa pause déjeuner	"Ç*a pourrait être plus de temps pour consacrer à la sieste, mais ça serait du temps en moins pour le déjeuner."* (e-9 ; L206)
Adaptation de sa tâche	Rentrer chez soi	*"Je préfère qu'elle parte plus tôt chez elle et qu'elle revienne en forme le lendemain que de la voir dormir sur la table."* (e-9 ; L318)
	Faire une pause en se faisant remplacer	*"Dans ma chaîne, on est trois personnes. […] Quand c'est des pauses individuelles, on se remplace donc la chaîne tourne."* (e-8 ; L443)
	Substitution par un travail plus reposant	*"Comme j'ai la possibilité de gérer un peu mon activité - puisque je suis assez libre dans mon organisation - si je suis fatiguée alors je reste au bureau. Je vais pas avoir le rythme aussi soutenu que si je suis sur la route ou en entretien avec des clients..."* (e-6 ; L259)
	Réfréner son envie de sieste	*"Sinon j'essaie au contraire de passer outre. Et d'ailleurs, si je passe le cap, je vais pas forcément me trainer sur la journée…"* (e-3 ; L138)
	Synchronisation travail/chronobiologie	*"Pouvoir adapter plus mon rythme de travail à mon rythme biologique."* (e-6 ; L382)

4.1.2 Aménagement de son espace

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Lieux de substitution	Voiture	*"Si j'en faisais une, j'irais dans ma voiture, replier le siège en arrière et essayer de dormir dix minutes.*" (e-9 ; L233)
	Dans son propre bureau	*"Après y'a toujours la possibilité de fermer la porte de son bureau et de faire une petite sieste dans le bureau."* (e-6 ; L179)
	Dans une pièce prévue à un autre effet	*"Certains le font dans leur salle, quand y'a pas d'élèves."* (e-4 ; L314)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	A son domicile	*"C'est ça, c'est que je suis près de mon lieu de travail... Donc je peux retourner chez moi et pratiquer cette sieste..."* (e-4 ; L140)
Accessoires	Pour diminuer le bruit	*"Donc il faut des bonnes boules quiès quoi !"* (e-13 ; L309)
	Hamac	*"Je pourrais peut-être emmener, emporter un hamac…"* (e-5 ; L 116)

4.1.3 Eviter la fatigue

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Se reposer le WE		*"Je suis tellement fatigué de ma semaine que le week-end, j'essaie de m'aérer, j'essaie de faire des randonnées, des choses différentes. Et je mets quand même deux jours à m'en remettre..."* (e-7 ; L115)
Se coucher plus tôt le soir		*"L''hiver c'est la grosse période donc je fais pas de sieste en ce moment, je me couche à 21h et je dors jusqu'au matin."* (e-7 ; L227)

4.1.4 Contribuer au changement des mentalités

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Communication à ses employeurs	A propos de l'effet positif sur soi	*"Je pense qu'en communiquant bien sur l'utilité de la sieste, sa durée, pourquoi on la fait... […] Si on dit "je suis très motivé mais j'ai besoin de cette sieste pour être plus efficace, plus productif". Les choses seront plus claires et plus simples."* (e-1 ; L418)
	Prise d'initiative individuelle (verticalité hiérarchique gommée)	*"Il n'y a pas besoin de faire des démarches officielles, de remonter au niveau des syndicats, des délégués du personnel... Il suffit d'en parler à son responsable. S'il a les moyens de le faire, il le fera. Sinon, il remontera au directeur du magasin qui est aussi humain et qui écoutera. Si c'est faisable, il le fera. On nous incite à prendre des initiatives. Pour mettre des choses en place pour la qualité, le bien-être au travail, ils diront toujours oui..."* (e-13 ; L364)

4.2 Solutions collectives afin de permettre la réalisation de la sieste au travail

Parmi les solutions collectives, les employés suggéraient l'aménagement du temps et de l'espace au travail. Ensuite, ils plébiscitaient la communication pour contribuer au changement des mentalités. Enfin, ils évoquaient des mesures pour éviter la fatigue des employés.

4.2.1 Aménagement du temps

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Adaptation des horaires	Augmentation du temps de pause	*"L'entreprise peut décider d'augmenter le temps de pause et qu'elle offre ce temps de travail dédié à la sieste aux salariés."* (e-12 ; L398)
	Horaire dédié qui permette une déconnexion	*"Pour faire une sieste, il faut vraiment être déconnecté de ce qu'on a à faire […] Faudrait que ça soit vraiment un temps de pause comme la pause déjeuner... Un temps à part…"* (e-6 ; L412)
	Flexibilité des horaires et du temps de pause	*"Si des gens ont besoin de prendre plus pour faire une sieste, quitte à partir plus tard le soir, ou arriver plus tôt le matin, ils seront libres de le faire. Le forfait cadre inclut cette flexibilité."* (e-9 ; L 391)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Adaptation au cas par cas	*"C'est vrai que compte tenu des soucis de santé que j'ai eus... Mon employeur m'avait déjà dit que si j'en éprouvais le besoin, je pouvais soit rentrer plus tôt chez moi ou arriver plus tard."* (e-6 ; L215)
Travail à domicile		*"On parle aussi peut-être de pouvoir faire une partie de travail à domicile... Toute la partie reporting, je pourrais la faire de chez moi. Si j'avais cette possibilité, ça me permettrait de m'assoupir un quart d'heure tout en étant efficace après à la maison."* (e-6 ; L328)

4.2.2 Aménagement de l'espace

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Lieu adapté	Pièce dédiée à la sieste	*"Il est naturel de libérer un local ou d'aménager une des salles de l'entreprise pour accueillir quelques matelas avec une cloison, une ambiance zen... En terme de coût, c'est pas grand-chose."* (e-9 ; L494) *"Mais ça va arriver !! Parce qu'en 2022, on a un programme qui va être lancé. Et dans ces travaux de rénovation, il y a un espace qui va être dédié justement à la sieste."* (e-12 ; L204)
	Et l'organisation qui va avec	*"Il faudrait aussi toute une organisation je crois qui doit entourer cette salle..."* (e-4 ; L302)
	Agrandir et aménager un lieu préexistant	*"Finalement si les gens se sentent bien à la médiathèque pour aller faire la sieste, autant l'agrandir. Plus de canapés, plus de sofas pour aller faire la sieste."* (e-12 ; L454)
	Pièce indirectement dédiée à la sieste	*"Même si ce n'est pas directement dédié, ça peut être propice à la sieste. C'est vrai que lire ça endort un peu. Donc peut-être que ça peut favoriser la perception de la sieste chez les gens."* (e-12 ; L471)
	En extérieur	*"Certains la feraient dehors quand il fait beau."* (e-11 ; L342)
	Au pluriel	*"Il faudrait plusieurs salles, au moins deux ou trois."* (e-4 ; L370)
Amélioration des équipements	Amélioration du confort de couchage	*"Avec des trucs plus confortables que les canapés. Et puis mettre à disposition des masques, pour la lumière, des boules quiès - ça serait mieux que chacun ait les siennes si besoin ! -... "* (e-13 ; L332)
	Confort militaire	*"A la limite avec des tapis… des tapis de sol."* (e-5 ; L123)
	Température adaptée	*"C'est des lieux chauffés donc en hiver on peut le faire."* (e-11 ; L310) *"Prévoir des couvertures parce qu'on se refroidit vite."* (e-5 ; L123)
	Accessoires soporifiques	*"Une télévision... Quelque chose qui va être soporifique."* (e-3 ; L421)

4.2.3 Communication (pour contribuer au changement des mentalités)

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Via les employés	De la part des personnes concernées	*"Je pense que ça doit résulter d'une véritable volonté... De la part des personnes concernées."* (e-4 ; L302)
	Dynamique d'ensemble	*"Il faut qu'il y ait une dynamique d'ensemble."* (e-4 ; L330)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Via les syndicats ou le comité d'entreprise ou les délégués du personnel	Enquête sur les employés	*"Il faudrait voir si des gens ont ce besoin. Si c'est quelques cas isolés. Ou si c'est vraiment un tiers de la société qui a ce besoin-là mais qui ne le dit pas. Auquel cas, y'a un CE, un syndicat des employés et une direction qui est à l'écoute. [...] Voilà, ce serait une enquête. Parce que les gens n'iront pas d'eux-mêmes en parler."* (e-9 ; L456)
	Propositions	*"Mais il me semble qu'on en avait entendu parler... Les syndicats, ils appuient énormément ces démarches. Et régulièrement ils en parlent et ils y prêtent attention."* (e-12 ; L215 +227)
Via la médecine du travail	Prévention	*"Il faudrait qu'il y ait un peu de prévention. Je sais que les médecins du travail et les infirmières sont débordés. Mais on voit qu'il y a des choses qui sont mises en place. [...] Rien qu'en parler, ça changerait les mentalités."* (e-12 ; L449)
	Formation sur le SOMMEIL plus que sur la sieste	*"Si tu as besoin de faire une sieste, c'est peut-être que tu gères mal ta vie personnelle, que tu fais un peu trop le fou... Il faudrait d'abord former les employés sur cette partie-là et les coacher... Sur comment mieux gérer leur sommeil et leur temps libre. Plutôt que de traiter le problème de la sieste. Essayer de les accompagner pour essayer de comprendre pourquoi ils sont fatigués. Aujourd'hui, il y a des programmes de formation pour les employés pour les aider à être plus en forme sur leur lieu de travail. Donc je verrais plutôt cet axe favorisé par la direction ou la médecine du travail."* (e-9 ; L518)
De la part des supérieurs hiérarchiques	Permission donnée	*"Sur le lieu de travail, je pense qu'il faudrait qu'il y ait une communication claire de l'employeur sur le sujet. Je pense que si c'était autorisé ou toléré les gens oseraient le faire davantage. [...] A mon sens, il faut que l'employeur légitime ça."* (e-6 ; L396)
	Via le contrat	*"Que ça soit marqué dans le contrat... Que ça soit presque une obligation en fait. Mais si on ne peut pas la faire, on peut prendre ce temps pour faire autre chose."* (e-7 ; L697)
	Anticiper les demandes	"*Il faudrait que ça soit le conducteur de travaux ou le gérant qui soit à l'écoute, qui accepte de mettre un bungalow de plus.*" (e-11 ; L366)
Dans la société	Favoriser l'éducation à la sieste, dès l'école	*"Je pense que dans l'éducation, que ce soit à l'école ou dans notre famille, si on nous inculque la réalisation de la sieste, elle sera mieux maîtrisée une fois adultes."* (e-7 ; L522)
	Reconnaissance des effets positifs	*"Qu'on montre que la productivité est arrangée donc que les patrons peuvent y voir aussi leur intérêt... Je pense que c'est quelque chose qui pourrait évoluer."* (e-2 ; L225)

4.2.4 Eviter la fatigue des employés

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Adaptation du travail	Alarmes	*"Ça m'est arrivé une fois où j'étais fatiguée et les machines nous le font sentir. Ça sonne rouge et ça fait ralentir la chaîne..."* (e-8 ; L280)
	Poste ergonomique	*"Ils m'ont amélioré mon poste en mettant plusieurs écrans. J'ai le regard qui bouge. [...] C'est pas mal. Et j'ai tout ce qu'il faut. Le siège ergonomique, les repose-avant-bras, la souris ergonomique... La prévention dans les grosses structures, c'est essentiel."* (e-12 ; L108)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Varier les tâches	*"Toutes les demi-heures on a une sonnerie qui sonne. Et on tourne toutes les heures sur trois machines différentes à tour de rôle. Ça permet de varier les activités."* (e-8 ; L99)

4.3 Activités alternatives substituant la réalisation de la sieste au travail

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Activités sportives	Piscine	*"On a beaucoup d'infrastructures dans le site pour faire du sport. Moi-même je fais de la piscine le midi. [...] Faire du sport, tu te défoules, tu fais une pause où tu penses pas au milieu du travail. Et après tu reviens, t'es détendu, tu te remets dedans."* (e-12 ; L 270)
	Musculation	*"On a une salle de musculation... […] Elle est assez importante avec beaucoup de matos."* (e-13 ; L288)
	Pétanque	*"Mais on trouve d'autres moyens de se reposer. Quand il fait beau, on va faire une pétanque au bord du Rhône..."* (e-2 ; L237)
	A nuancer	*"Y'a le sport mais c'est un peu délicat parce qu'on transpire et après..."* (e-1 ; L482)
Activités artistiques	Dessin	*"Après dessiner... Enfin, de temps en temps oui, mais ça ne pourrait pas être un truc que je fais tous les jours comme ça."* (e-1 ; L 483)
Relaxation		*"Si y'avait de la relaxation mise en place... C'est de la relaxation c'est plus de la sieste..."* (e-3 ; L426)
	Promenade	*"On va à l'autre bout du site. On met dix minutes mais ça nous fait une petite marche ! C'est agréable parce qu'on a la petite rivière, on va voir les poissons. C'est la marche digestive !"* (e-12 ; L421)
Moment de sociabilisation	Avec café	*"Discuter autour d'un café, surtout ça je pense."* (e-1 ; L385)
	Avec cigarette	*"Ils sont toujours en train de blablater et de fumer leur cigarette quoi. Ils décompressent à leur manière."* (e-11 ; L401)
	Avec écrans	*"Ils se détendent quoi, ils racontent leurs histoires. (Hésite) La plupart regardent des vidéos sur leur smartphone…"* (e-11 ; L396)
	Temps d'échange	*"Donc c'est vrai que c'est vachement intéressant, moi ça me dérange pas d'être tous ensemble... C'est un temps d'échange."* (e-8 ; L365)
	Salle des profs	*"C'est la salle des profs... Qui n'est pas qu'un lieu de travail. C'est aussi un espace de détente. On discute."* (e-4 ; L383)
	Salle multi-activités	*"On a une salle spéciale. […] Y'a à manger, à boire, des tables, des chaises... On a un coin dehors. Pour ceux qui fument."* (e-8 ; L24)
	« Base-vie » obligatoire sur les chantiers	*"Sur les chantiers publics, même sur tous les chantiers, au-delà d'un certain effectif, [...] la « base-vie » c'est-à-dire tout ce qui est réfectoire, vestiaires pour les ouvriers, c'est obligatoire. C'est des Algeco quoi."* (e-11 ; L327)
	A nuancer	*"Quand on est fatigué, on a beau rester discuter avec ses collègues, c'est pas ça qui va reposer physiquement."* (e-2 ; L251)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Prise de substances stimulantes	Café	*"Et je vais plus naturellement miser sur un café..."* (e-9 ; L158)
	Autres substances	*"Peut-être qu'ils prennent un berocca ou un guronsan... Pour pallier ce manque et être performant. Même sans une sieste."* (e-9 ; L379)
	Drogue	*"(Longue inspiration) Ca m'arrive d'en prendre aussi avant d'aller travailler. Certaines journées, je vais travailler en coupure. [...] Je vais travailler de 4h à 14h30. Après je rentre ici. Et je retourne au travail le soir de 19h-21h. [...] Et donc là, ça m'arrive aussi de prendre un peu de drogue pour assurer le truc."* (e-7 ; L130 + 136)

4.4 Solutions évoquées afin de permettre la sieste au travail : Tableau récapitulatif

INDIVIDUELLES	**Aménagement de son temps**	- Gain de temps - Adaptation de sa tâche
	Aménagement de son espace	- Lieux de substitution - Accessoires
	Eviter la fatigue	
	Contribuer au changement des mentalités	Communication à ses employeurs
COLLECTIVES	**Aménagement du temps**	- Adaptation des horaires - Travail à domicile
	Aménagement de l'espace	- Lieu adapté - Amélioration des équipements
	Communication (pour contribuer au changement des mentalités)	- Via les employés - Via les syndicats ou le CE ou les délégués du personnel - Via la médecine du travail - De la part des supérieurs hiérarchiques - Dans la société
	Éviter la fatigue des employés	Adaptation du travail
ACTIVITES ALTERNATIVES	**Activités sportives**	- Piscine - Musculation - Pétanque - A nuancer
	Activités artistiques	Dessin
	Relaxation	Promenade
	Moment de sociabilisation	- Avec café - Avec cigarette - Avec écrans - Temps d'échange - Salle des profs - Salle multi-activités - « Base-vie » obligatoire sur les chantiers - A nuancer
	Prise de substances stimulantes	- Café - Autres substances - Drogues

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

5 La sieste au travail – selon les employés : tableau récapitulatif

POINT DE VUE DES EMPLOYES	FACTEURS INFLUENCANT LA REALISATION DE LA SIESTE AU TRAVAIL	FACTEURS LIES A LA PERSONNE	La fatigue
			Intérêt pour la pratique de la sieste
		FACTEURS LIES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	Liés au travail
			Liés au trajet
			Liés aux activités extra-professionnelles
		CONDITIONS IDEALES DE SIESTE POUR LES EMPLOYES	Temps nécessaire
			Horaires
			Jours
			Méthode de sieste – Rituel
			Confort
	IMAGE DE LA SIESTE ET DES PERSONNES FAISANT LA SIESTE AU TRAVAIL	IMAGE RENVOYEE PAR LES AUTRES EMPLOYES	Mauvaise image
			Facteurs nuançant l'image renvoyée
			Bonne image
			Auprès des clients
		IMAGE QUE L'ON PENSE RENVOYER	Mauvaise image
			Bonne image
		CONCERNANT LES EMPLOYEURS	Point de vue présumé
			Bonne image s'ils autorisaient la sieste
	EFFETS DE LA SIESTE AU TRAVAIL	POSITIFS	Ressentis par la personne
			Intérêt pour le travail
		NEGATIFS	Inertie post-sieste
FREINS	FREINS A LA REALISATION DE LA SIESTE AU TRAVAIL	FREINS LIES A LA PERSONNE	Désintérêt pour la pratique de la sieste au travail
			Freins psychologiques
		FREINS LIES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	Manque de temps
			Regard des autres
			Conditions inadaptées
			Freins liés au travail
		FREINS A LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS	Concernant : - l'aménagement du temps
			- le changement des mentalités
			- l'amélioration des conditions
			Difficultés à satisfaire tout le monde
SOLUTIONS	SOLUTIONS EVOQUEES AFIN DE PERMETTRE LA REALISATION DE LA SIESTE AU TRAVAIL	INDIVIDUELLES	Aménagement de son temps et de son espace
			Eviter la fatigue
			Contribuer au changement des mentalités
		COLLECTIVES	Aménagement du temps et de l'espace
			Communication
			Eviter la fatigue des employés
		ACTIVITES ALTERNATIVES	Activités sportives ou artistiques
			Relaxation
			Moment de sociabilisation
			Prise de substances stimulantes

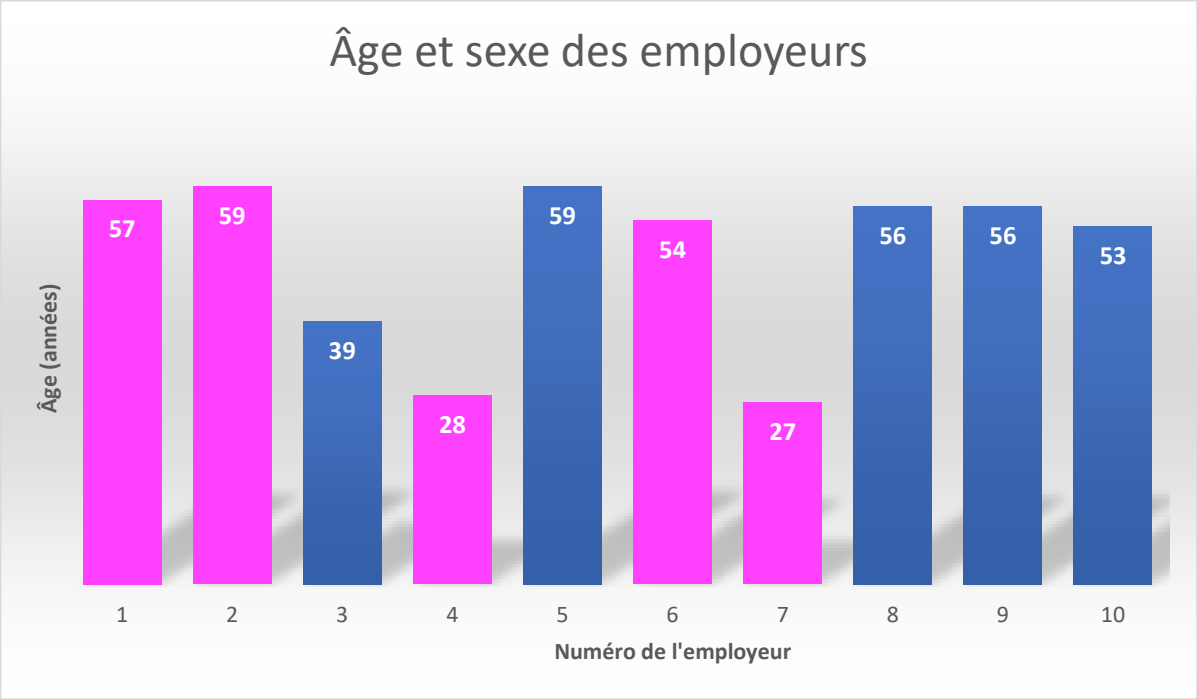
USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

RESULTATS DES EMPLOYEURS

1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon étudié

Elles étaient recueillies grâce à un court questionnaire quantitatif remis et rempli juste avant l'entretien. Les employeurs étaient identifiés à l'aide d'un numéro, de E1 à E10.

1.1. Age et sexe des personnes interrogées



L'échantillon interrogé comprenait **5 Hommes (50%)** **et** **5 Femmes (50%).**

L'âge moyen était de 48,8 ans. L'âge médian était de 55 ans (27-59).

1.2. Ville de domicile

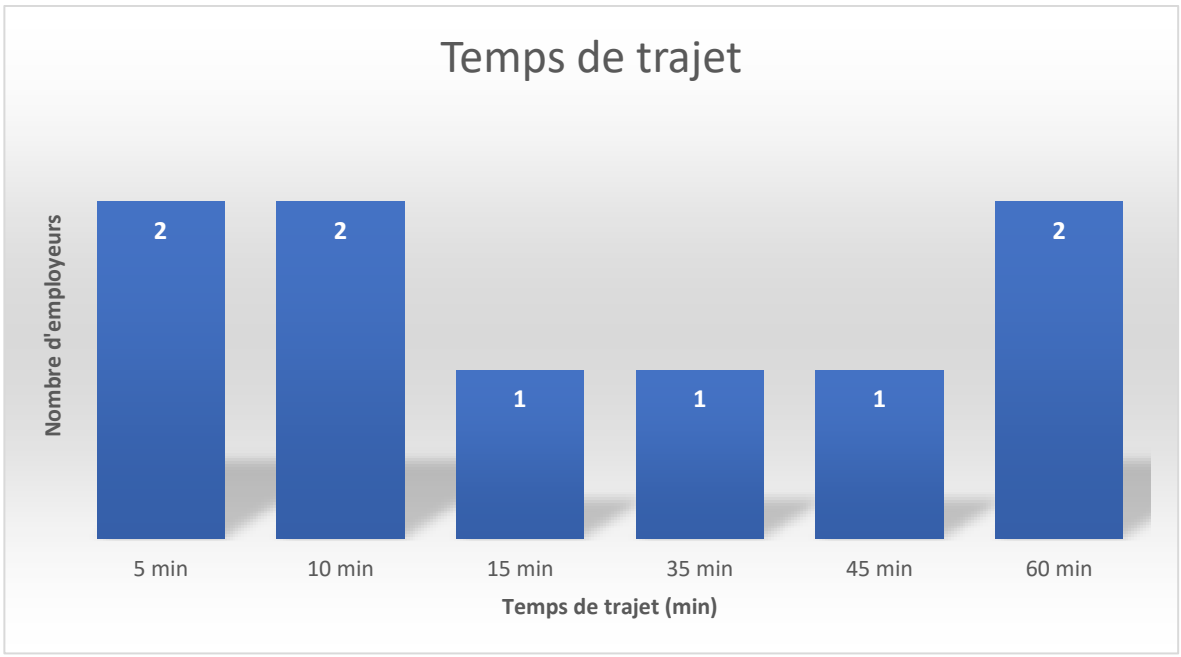
Deux habitaient Lyon (69) ; trois vivaient dans une ville de la métropole lyonnaise : deux à Villeurbanne (69) et une à Caluire-et-Cuire (69). Un vivait dans une ville de la banlieue lyonnaise, Genas (69). Un habitait Auxerre (89). Trois vivaient en zone semi-rurale : Joigny (89) ; Laroche Saint-Cydroine (89) ; Roussillon (26).

1.3. Temps de trajet et organisation de la journée

Le temps de trajet moyen pour se rendre de son domicile à son travail était de 26,88 minutes. Le temps de trajet médian était de 15 minutes (5-60 Les valeurs étaient calculées pour 9 employeurs. L'employeur n°8 était prestataire de service avec des temps de trajet très variables pour se rendre chez ses clients. La

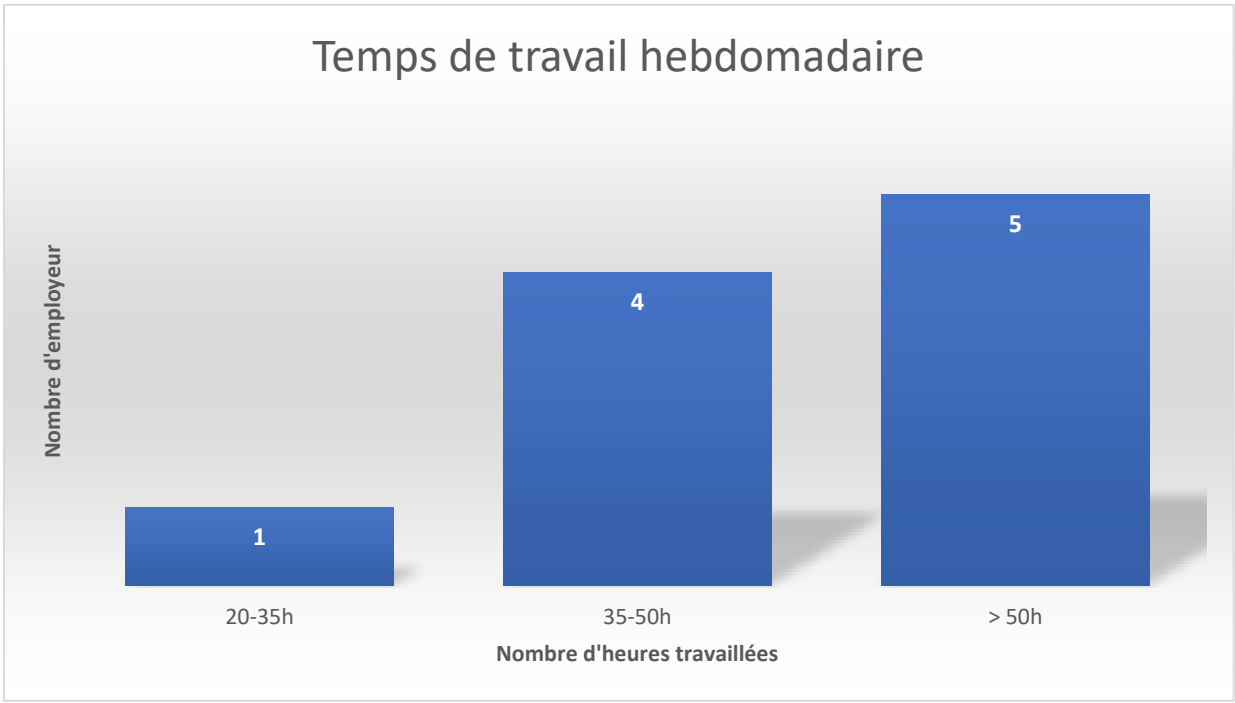
USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

moitié des employeurs avait la possibilité de rentrer chez eux au cours de la pause déjeuner, l'autre moitié ne l'avait pas.



1.4. Temps de travail hebdomadaire

Aucun des employeurs n'avait d'horaires de travail décalés, particulièrement aucun ne travaillait de nuit.



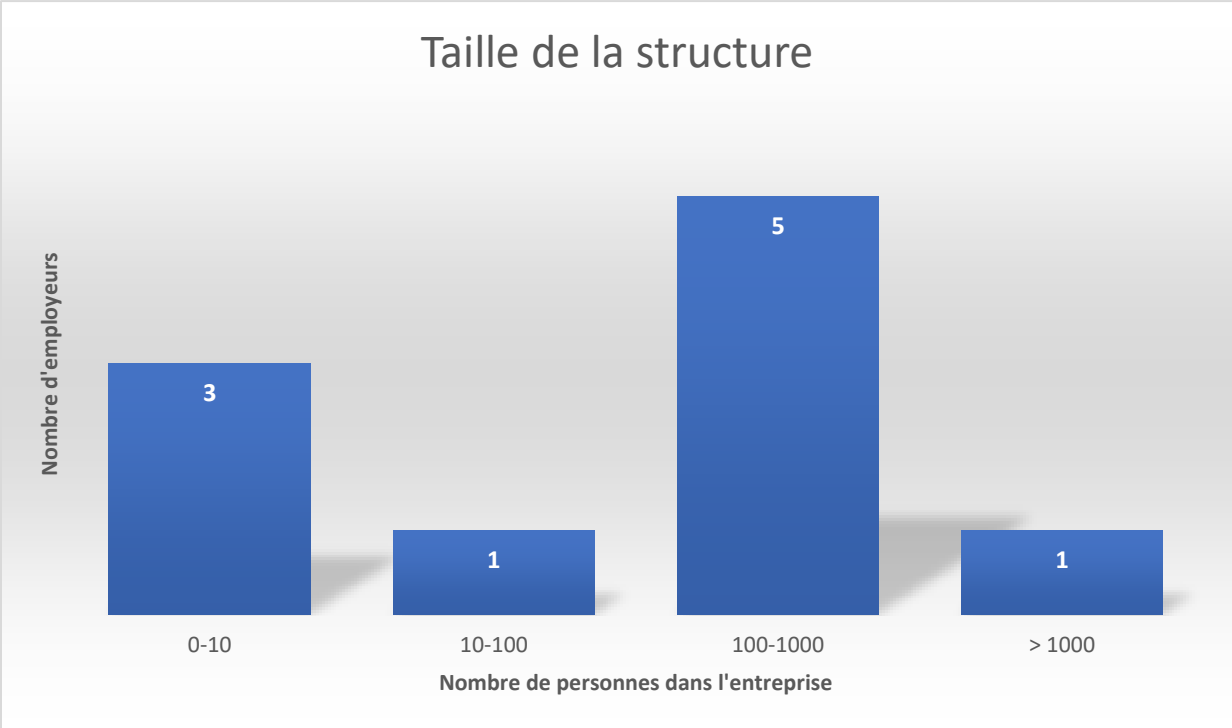
USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

1.5. Professions exercées

Neuf personnes interrogées disaient répondre au statut « d'employeurs ». Une seule personne se considérait comme « employé ». Les professions exercées étaient variées :

1 Cadre de santé
2 Avocate
3 Directeur des ressources humaines
4 Directrice d'agence bancaire
5 Directeur d'exploitation
6 Secrétaire générale d'un établissement public à fonction administrative
7 Conductrice de travaux
8 Artisan paysagiste
9 Proviseur de lycée
10 Cadre à la Direction Départementale des Territoires

1.6 Taille de la structure



USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2. Points de vue des employeurs concernant la sieste au travail

Le point de vue des employeurs sur la sieste au travail est détaillé en 3 parties :

- Les facteurs influençant la réalisation d'une sieste,
- L'image de la sieste et des siesteurs,
- Les effets présumés ou ressentis de la sieste.

2.1. Facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail

La réalisation d'une sieste au travail était principalement motivée par la fatigue. Les employeurs siesteurs avaient également détaillé leurs conditions idéales de sieste.

2.1.1. La fatigue au travail

La fatigue au travail prenait plusieurs formes, elle avait plusieurs causes et niveaux d'intensité.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Différentes causes de fatigue	Le stress	*"Beaucoup de stress sur le lieu de travail qui génère cette fatigue."* (E-1 ; L51)
	Le manque de reconnaissance	*"On fait beaucoup de choses qu'on ne voit pas forcément donc oui."* (E-1 ; L47)
	La pression	*"Ce que je constate en tout cas c'est que la pression qu'aujourd'hui les proviseurs comme moi subissent est une pression qui augmente sensiblement [...] en raison de la multiplicité des informations que nous devons traiter. Et traiter dans des délais pas forcément plus rapides mais en tout cas des délais qui sont extrêmement contraints."* (E-9 ; L79)
	L'usage d'écrans au travail	*"La fatigue se ressent [...] ou avec un usage un peu conséquent de l'informatique où là les yeux commencent à tirer."* (E-3 ; L42)
	Les urgences	*"C'est-à-dire qu'il y a des urgences, des coups de bourre."* (E-2 ; L98)
	Les déplacements	*"L'amplitude horaire, et puis après le temps de route, les temps de trajet quand on va en clientèle ou les temps de voyage si on va à des réunions sur Paris en train... Donc voilà, tout ça cumulé…"* (E-5 ; L114)
	La charge de travail	*"Enfin je pense qu'on fait, enfin moi je fais des bons horaires et les journées où on est fatigué c'est l'horreur quoi."* (E-7 ; L156)
	La gestion des employés	*"Moi à 7h30 je suis déjà au téléphone ou la veille il faut que je prépare le boulot, faut que je mâche, que je leur mâche le travail."* (E-8 ; L143)
	Le contact avec les clients	*"Contact-client, ça contact-client c'est toujours de la tension donc ça ça fatigue aussi."* (E-8 ; L99)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Le statut de chef d'entreprise	*"Des fatigues liées aux réflexions qu'on doit avoir pour gérer tous les problèmes d'un chef d'entreprise."* (E-5 ; L112)
	Le travail physique	*"Des activités où les gens ont des rythmes de travail un petit peu durs, les personnels de soins ils s'en voient quand même au travail, ils ont des postes physiques, on sait bien que c'est des postes qui usent pas mal."* (E-3 ; L448)
	Le travail en extérieur	"*Qu'on est en extérieur en plus donc on vit à longueur d'année dehors, […] on est toujours sous le, sous la pluie. Mes gars ils y sont tout le temps, tout le temps, tout le temps."* (E-8 ; L42)
	Une veille permanente	*"Il nous est de plus en plus difficile d'échapper en quelque sorte à cette veille permanente toute la journée, jusque tard dans la soirée, souvent le week-end, systématiquement pendant notre période de congés, on exerce tous, moi le premier, une veille permanente ce qui fait que nous ne sommes plus jamais « pas au travail »."* (E-9 ; L86)
	Une mauvaise qualité de sommeil	*"Donc on dort aussi moins bien la nuit. Parce qu'on s'est pas dépensé physiquement autant que des producteurs quoi, des gens du personnel d'usine."* (E-5 ; L234)
	Une dette de sommeil	*"Et cette récupération-là, je ne l'ai pas en semaine. Parce que je me couche tard, et je me lève pas spécialement tard."* (E-2 ; L278)
	La vie de famille	"*Bah euh le rythme avec la gestion des enfants enfin voilà… le « package » qui fait qu'on fatigue."* (E-3 ; L55)
	Les activités en dehors du travail	*"La fatigue pour moi elle va dépendre de ce que je fais le soir aussi après le travail, à quelle heure je me couche."* (E-4 ; L59)
	L'âge	*"Alors, pour mon cas c'est... Bah déjà, on vieillit ! Hein ! Donc j'estime qu'à 59 ans on a déjà moins de... Comment dirais-je... de moyens de récupérer assez facilement des fatigues."* (E-5 ; L111)
	Les problèmes de santé	*"le vieillissement de la population, avec des gens qui ont des pathologies qui les fatiguent."* (E-6 ; L189)
Différentes formes de fatigue	Fatigue intellectuelle	*"Quand on est au bureau ou comme ça c'est plus de la fatigue intellectuelle."* (E-8 ; L63)
	Usure mentale	*"Alors que nous des pressions vis-à-vis de clients, d'une hiérarchie, de collègues enfin de personnel quoi, on a une usure mentale qui est plus importante."* (E-5 ; L226)
	Fatigue physique	*"Quand on est sur le terrain c'est de la fatigue physique, donc on est rincé le soir."* (E-8 ; L62)
	Symptômes physiques	*"Des conséquences de migraines, des choses comme ça, qui peuvent être liées."* (E-2 ; L96)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Plusieurs niveaux d'intensité de fatigue	Somnolence en cas de passivité	*"Si j'ai une réunion où je suis passive j'ai tendance à piquer du nez quoi."* (E-6 ; L104)
	Légère et surmontable	*"Oui c'est fatiguant… après ça m'empêche pas dans mes temps libres de faire du sport, de faire autre chose."* (E-10 ; L87)
	Fatigue cumulée sur la semaine	*"C'est plus lié en fait à une fatigue accumulée de la semaine, à un déficit de sommeil sur les 6 jours précédents."* (E-9 ; L122)
	Intense	"*Au travail… Pour moi à titre personnel, c'est vraiment… Je la fais de temps en temps euh quand je suis vraiment crevée."* (E-7 ; L114)
	Burn-out	*"Puis il y a une forte responsabilité... Beaucoup de mes confrères sont en burn-out quand même."* (E-2 ; L99)
Fatigue intervenant à différents moments	En début d'après-midi	*"Il peut y avoir une, une fatigue en milieu de journée, oui... En milieu de journée. En début d'après-midi. [...] Moi j'ai besoin d'une coupure."* (E-2 ; L121)
	En fin de journée	*"La fatigue, on la ressent pas forcément sur le lieu de travail, c'est peut-être un peu plus à l'issue de la journée."* (E-2 ; L89)
	En milieu de semaine	*"En saison, surtout en saison où je, je lutte plus c'est-à-dire que si je suis un peu fatigué souvent c'est à partir du mercredi ou jeudi."* (E-8 ; L78)
	Au moment du week-end	*"C'est la fin de la semaine où en sent en fait que la pression redescend d'un coup quand on part en week-end et alors là c'est vraiment le gros coup de fatigue."* (E-4 ; L49)
	Au moment des vacances	*"Ou au moment où on prend des vacances, il y a un phénomène de décompensation assez fréquent."* (E-2 ; L95)
	Pendant le Ramadan	*"On le voit d'autant plus quand c'est le ramadan. Parce que là pour le coup je pense qu'ils sont encore plus fatigués."* (E-7 ; L186)
Fatigue passagère	Après un repas copieux	*"C'est vrai que souvent après le repas si on a bien mangé, y a toujours un moment d'1/2h une heure où on est moins productif."* (E-4 ; L81)
	En cas de virose	*"Et après si j'ai vraiment un gros coup de fatigue où je me sens pas en forme parce que bon, peut-être attaqué par un rhume ou par des petits maux, ça m'arrive de sauter le repas et de piquer... De faire une petite sieste."* (E-5 ; L175)
	Avant manger	*"Après y'a des coups de barre de temps en temps si la matinée est longue et qu'on… enfin sans manger sans déjeuner mais c'est plus un petit coup d'hypoglycémie quelque chose comme ça."* (E-3 ; L105)
	En l'absence de coupure le midi	*"Elle finit plutôt vers 12h30-13h. Et donc, j'escamote... Quand j'escamote le midi-2, j'ai un coup de pompe."* (E-2 ; L133)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Lors de tâches nécessitant de la concentration	*"Les rendez-vous c'est très fatigant, parce qu'il y a une intensité d'écoute nécessaire, une concentration."* (E-2 ; L156)

2.1.2.Conditions idéales de réalisation de leur sieste, pour les employeurs

Les conditions idéales de sieste pour les employeurs dépendaient de sa période de réalisation, de ses horaires, de sa durée, de sa fréquence, de son lieu et de certains rituels.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Période idéale	Le week-end ou en vacances pour certains	"*Par contre le week-end ou pendant les vacances je fais bien mon petit temps après le repas je suis une adepte de la sieste."* (E-6 ; L135)
	En période de travail Pour d'autres	"*Alors non le week-end, jamais de sieste ! Jamais, jamais […] C'est vraiment, je me rends compte que la sieste c'est vraiment la nécessaire récupération du temps de travail et du contenu du travail."* (E-2 ; L252)
Horaires idéaux	Précis	*"Et, très précisément, si possible, entre 13h20 et 13h40."* (E-2 ; L176)
	Postprandiale	*"Et puis évidemment après le repas du midi."* (E-4 ; L80)
Durée idéale	Courte	*"Ça peut être entre 7 et 10 minutes. Et cette sieste-là est extrêmement réparatrice. "* (E-2 ; L198)
	Longue	*"Oh bien une heure, une heure… Une heure quand même."* (E-6 ; L146)
	La plus longue possible	*"20 minutes, Une demi-heure ouais. Hum le plus longtemps possible."* (E-7 ; L138)
	Absence de réveil programmé	*"Faut que ça soit sans contrainte sinon c'est plus une sieste."* (E-6 ; L151)
Fréquence idéale	3 fois par semaine	*"Peut-être que dans l'idéal trois fois par semaine ça serait très bien."* (E-2 ; L229)
	Au moins une fois par semaine	*"Moi j'ai toujours fait une sieste par semaine ça c'est le minimum."* (E-8 ; L73)
Lieu idéal	Silencieux	*"Le silence, une couverture, un bouquin."* (E-6 ; L141)
	Isolé	*"Moi je pense que la sieste mérite qu'on soit un peu isolé pour qu'elle soit efficace."* (E-2 ; L591)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Rituels	Lecture	*"J'me dis hop ! Je pose le livre et puis voilà euh alors la répartition ça doit être 20 minutes de lecture euh et 20 à 30 minutes de sieste."* (E-3 ; L100)
	Télévision	*"J'allume la télévision, généralement une chaîne soporifique. J'allume pas pour prendre connaissance des informations qui sont absolument nulles à cette heure-ci... C'est un choix délibéré, pour m'aider à m'endormir et j'ai des repères comme ça avec la météo par exemple."* (E-2 ; L189)
	Au même endroit	*"Toujours au même endroit. Toujours avec le même rituel. Pour être sûr de pouvoir s'endormir, presque sur commande." (*E-2 ; L209)
	Dans la même position	*"Mais là il y a tout un rituel... Sur le canapé, en face la télé, allongée, couverte. Donc, faut avoir chaud, sur le côté."* (E-2 ; L210)
	Anticipée et organisée	*"Pour moi l'image de la sieste c'est quelque chose d'anticipé, de calculé, d'organisé, et puis quelque chose de rituel."* (E-9 ; L131)

2.1.3.Facteurs influençant la réalisation de la sieste au travail – tableau récapitulatif

La fatigue au travail	Les **différentes causes de fatigue** pouvaient être en rapport avec le travail et ses conditions ou en rapport avec des facteurs personnels comme une mauvaise qualité de sommeil, la vie privée, l'âge et les problèmes de santé.
	Différentes formes de fatigue, intellectuelle ou physique.
	Différents niveaux d'intensité de la fatigue, de la somnolence en cas de passivité à une fatigue intense jusqu'au burn-out.
	Différentes périodes de survenue de la fatigue, au cours de la journée, de la semaine ou de l'année.
	La fatigue pouvait être passagère.
Conditions idéales de sieste des employeurs	La **période idéale de sieste** était le week-end ou en vacances pour certains, en période de travail pour d'autres.
	Les **horaires idéaux** pour la sieste étaient précis, et notamment en période post-prandiale.
	La **durée idéale** de sieste pouvait être courte ou longue et même la plus longue possible avec une absence de réveil programmé
	La **fréquence idéale** de sieste était variable au cours de la semaine.
	Le **lieu idéal** pour la sieste était silencieux et isolé.
	Des **rituels** étaient utilisés, tels que la lecture ou la télévision, faire la sieste toujours au même endroit, dans la même position.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.2. Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail

L'image de la sieste au travail (pour les employeurs comme pour les employés) était différenciée de l'image des siesteurs au travail (employés ou employeurs).

2.2.1. Image de la sieste au travail pour les employeurs

Pour les employeurs, l'image de la sieste au travail pouvait être positive ou négative, amusante ou susciter l'indifférence.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Image positive de la sieste au travail	Pas un tabou	*"Je réfléchis à l'idée de la sieste depuis un moment, je pense pas qu'il faille en faire un tabou."* (E-2 ; L748)
	Pas de la fainéantise	*"Moi je vous dis, pour avoir des coups de pompe, c'est pas être feignant, c'est répondre à un besoin."* (E-5 ; L438)
	Pas une situation d'échec	*"En tout cas moi, je me sens pas en situation d'échec, ou en situation négative parce que je fais la sieste."* (E-2 ; L749)
	Absence de culpabilité	*"Nan, j'ai plus de culpabilité à faire la sieste."* (E-8 ; L127)
	Fondamentale	*"Fondamental dans le souci de préserver l'être humain, de faire en sorte qu'il se comporte le mieux possible, notamment dans le monde du travail."* (E-2 ; L945)
	Pratiquée avec succès dans d'autres pays	*"C'est une idée qui commence quand même à se développer ces moments-là, on a des expériences d'autres pays ou de pratiques où les résultats semblent probants." (*E-3 ; L304)
	Préférable à un accident du travail	*"Non puis comme on est quand même très soucieux de la prévention donc il vaut mieux se dire qu'il vaut mieux breaker 10 minutes -un quart d'heure et tout se passe bien derrière…"* (E-5 ; L302)
	Thérapeutique	*"Bon y'a le mi-temps thérapeutique qui est bien mais pourrait y avoir aussi un aménagement avec une sieste au milieu du travail, ça pourrait être très bien."* (E-6 ; L190)
	Un besoin pour les travailleurs physiques	*"Enfin de toute façon on va pas se mentir hein nos gars quand on les envoie à la retraite ils sont cassés quoi. Donc je pense que vraiment ils en ont besoin, c'est, c'est physique quoi."* (E-7 ; L206)
	Signe de bonne considération des employés	*"Chez nous oui. Parce que c'est nos petits rois (rires). Donc ouais chez nous je pense, oui oui ça serait réalisable."* (E-7 ; L424)
	Bonne publicité pour l'entreprise	*"Oui ou alors autre solution c'est qu'à un moment la sieste devienne un sujet un peu à la mode on va dire et là ils prendront le truc pour montrer qu'on est les champions du monde quoi."* (E-7 ; L448)
	A tenter	"*C'est quelque chose qui mérite en tout cas d'être tenté."* (E-9 ; L284)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Acceptée par les nouvelles générations	*"Même si j'ai des hiérarchies plus jeunes, ils peuvent admettre que peut-être parce qu'eux font déjà la sieste le week-end ou pendant les vacances."* (E-5 ; L305)
	En évolution	"*Donc voilà c'est vrai que c'est compliqué mais ce sont des discussions qu'on commence à avoir avec la direction du groupe quoi. On sent que ça évolue."* (E-5 ; L162)
Indifférence vis-à-vis de la sieste au travail	Pas contre	*"Je ne suis pas contre je veux dire."* (E-5 ; L383)
	Une activité comme une autre	"*Que vous fassiez… aller faire du shopping, aller faire la sieste, aller faire une activité sportive… Ouais ça peut peut-être se rapprocher du jogging du midi enfin je veux dire… Aucun problème."* (E-3 ; L222)
	Quelque chose de marginal	*"Alors je sais que quelques professeurs mais c'est vraiment du marginal hein, ça se compte sur les doigts d'une main, sur les 175 hein. Quelques professeurs pratiquent la sieste."* (E-9 ; L179)
	Une activité habituelle	*"Au chantier ? En fait on s'est jamais posé la question, c'est comme ça ils la font et puis voilà."* (E-7 l 225)
Image négative de la sieste au travail	Pas dans les mœurs	*"Ça fait pas partie des mœurs et des choses permises quoi."* (E-1 ; L314)
	Pas dans la norme	*"Oui parce que ce genre de comportement ne serait pas dans la norme."* (E-2 ; L619)
	Laisser-aller	*"Voilà, c'est plutôt le genre de choses qu'on est supposé faire chez soi parce que s'endormir c'est quelque part aussi se laisser aller."* (E-2 ; L576)
	Réservée à certaines catégories de personnes	*"Donc l'exemple Apple ou l'exemple x ou y, z ça reste des exemples emblématiques mais qui au fond ne s'adressent que… Qu'à une catégorie bien particulière de salariés avec une tranche d'âge aussi tout à fait ciblée, me semble-t-il, et dans des domaines encore très contenus, voilà."* (E-9 ; L342)
Image amusante de la sieste au travail	Potache	*"Parce que (rires), on n'est pas des enfants mais bon faut pas qu'on mette une salle qui prête à confusion sur, enfin… Dès qu'on met un lit ça peut faire sourire."* (E-6 ; L338)
	Antinomique	*"Ben indépendamment de l'aspect un peu amusant tel que « la sieste au travail » (rires) il y a presque quelque chose d'antinomique."* (E-9 ; L281)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.2.2. Représentations qu'ont les employeurs de l'image qu'auraient les employés de la sieste au travail

Pour les employeurs, l'image de la sieste au travail pour les employés pouvait être positive, amusante ou bien variable selon différents facteurs.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Image positive de la sieste au travail	Demandeurs	*"Ba oui les employés ils demandent."* (E-6 ; L310)
	Bien perçu	*"Je pense qu'on est mûrs là, ça serait bien perçu."* (E-6 ; L226)
	Amélioration de la qualité de vie au travail	*"Si c'est pour améliorer la qualité de vie au travail... Peut-être qu'elles seraient pas contre."* (E-2 ; L670)
	Effort de l'employeur pour leur bien-être	*"Ca peut être plutôt bien perçu comme un effort de l'employeur du bien-être de ses salariés."* (E-4 ; L225)
	Pas étonnant	*"La plupart des gens seraient pas choqués, étonnés, déçus qu'on propose, comment dire… qu'on pousse un peu le sujet."* (E-10 ; L272)
Image variable de la sieste au travail	Selon les personnes	*"Ça serait perçu je pense de manière très hétérogène."* (E-9 ; L309)
	Selon le type de travail	*"Mais je pense que c'est perçu comme ça au chantier mais si je la fais au bureau, et je l'ai jamais faite au bureau, parce que ça sera pas perçu pareil."* (E-7 ; L243)
Image amusante	Humoristique	*"Dans un premier temps de manière un peu humoristique."* (E-4 ; L212)
Image inconnue	Sujet non abordé	*"Je ne leur ai jamais posé la question."* (E-2 ; L668)

2.2.3. Image renvoyée aux employeurs par des employés siesteurs

Pour les employeurs, l'image d'employés faisant leur sieste au travail pouvait être positive, variable, amusante, négative ou bien susciter l'indifférence, la curiosité ou l'inquiétude.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Image positive	Bénéfique	*"Je trouverais ça plutôt une bonne action parce que moi j'ai plutôt le sentiment que la sieste peut être bénéfique."* (E-4 ; L256)
	Préférable à des activités moins saines	*"Tant qu'ils boivent pas et qu'ils fument, qu'ils de droguent pas et compagnie (rires)."* (E-7 ; L228)
Indifférence	Si respect du temps de pause	*"Si ça fait partie de son temps de pause, j'y vois pas d'inconvénients, le tout c'est qu'elle respecte les horaires."* (E-1 ; L244)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Garder une souplesse dans l'application	*"Donc si ça leur permet d'être plus conforts au travail, d'avoir un rythme de travail qui leur convient… Et qu'elles aient aussi un petit peu de souplesse quand même certains jours par rapport à des contraintes qu'elles peuvent avoir… Aucun problème."* (E-3 ; L217)
	Si absence d'impact sur le travail	*"Tant que le travail est fait… Aucun problème."* (E-3 ; L234)
	Si hors temps de travail effectif	*"S'il fait ça hors temps de travail, c'est très bien, je pense que y'a pas… personne réagira enfin c'est sa liberté, c'est très bien."* (E-10 ; L304)
Image variable	Selon la conscience professionnelle de l'employé faisant la sieste	*"Bon si c'est notre grognon général qui travaille pas qui (rires)... On n'a peut-être pas la même attitude, le même accueil en fonction de la personne."* (E-6 ; L351)
Curiosité	Connaître les effets sur l'employé	*"Je serais plutôt curieuse de connaitre un peu son attitude l'après-midi."* (E-4 ; L258)
Inquiétude	Concernant l'état de santé de l'employé	*"Alors si elle faisait la sieste allongée sur le canapé avec ses chaussures en bas du canapé, comme si elle était chez elle, je pense que ça m'inquiéterait et je lui demanderais si elle n'est pas malade, si elle a un souci."* (E-2 ; L572)
	Marqueur du niveau de fatigue de l'employé	*"Et quand je vois mon chef de chantier qui la fait je me dis oups il est peut-être fatigué, il faut peut-être y aller mollo. Donc je pense qu'on a plutôt un regard bienveillant."* (E-7 ; L240)
Image amusante	Science-fiction	*"A passer devant des bureaux avec des gens qui font la sieste sur leur bureau ça aurait un petit côté quand même « science-fiction » aujourd'hui. Mais ça serait assez fun oui."* (E-3 ; L427)
Image négative	Pas naturel	*"Culturellement moi j'aurais du mal à voir… A passer devant un bureau où y a des personnes et les voir en train de dormir, enfin je oui je trouverais pas ça naturel."* (E-3 ; L417)
	Laisser aller	*"Ça pourrait peut-être dans un premier temps m'incommoder en me disant "bah voilà, c'est plutôt le genre de choses qu'on est supposé faire chez soi parce que s'endormir c'est quelque part aussi se laisser aller." "* (E-2 ; L576)
	Manque de respect	*"Et dans le milieu du travail on ne se laisse pas aller... On a un cadre, on a des horaires, on a un lien de subordination, on a... Y'a du respect, y'a - comment dirais-je - des règles, des normes."* (E-2 ; L583)
	Impudique	*"Faire une sieste sur un canapé, déchaussé, et se laisser aller... C'est un peu impudique."* (E-2 ; L586)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Posture abandonnée	*"C'est, c'est une posture particulière de s'allonger, c'est une forme d'abandon, je pense que tout le monde n'a pas envie entre guillemets d'avoir une posture abandonnée sous le regard de ses collègues."* (E-9 ; L413)

2.2.4.Représentations qu'ont les employeurs siesteurs de leur image auprès de leurs employés

D'après les employeurs siesteurs, leur image auprès des employés pouvait être amusante, négative, ou bien susciter l'indifférence.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Indifférence	Si exceptionnel	*"Mais à part ça c'est pareil je pense pas qu'on me juge parce que une fois de temps en temps je fais la sieste."* (E-7 ; L236)
	Si absence d'impact sur le travail	*"Si ça se fait sans qu'elles, enfin sans que ça impacte leur quotidien je pense que ça les gênera pas. Si elles se sentent un moment en situation de patienter parce que je fais la sieste, ça peut donner lieu à certaines critiques."* (E-3 ; L197)
Image amusante	Drôle	*"Je pense qu'au début ils trouveraient ça très drôle."* (E-4 ; L241)
Image négative	Difficile à comprendre pour les employés avec un travail physique	*"Surtout par rapport à des gens qui n'ont un travail que physique. Ils ne comprendraient pas qu'on puisse se laisser aller à la sieste."* (E-5 ; L145)
	Difficile à comprendre pour des employés moins fatigués	*"Au bureau on va avoir tout… On va avoir par exemple ouais les RH, des gens des méthodes… Et je pense qu'ils (soupire) Ouais ils la font pas et je pense qu'ils sont peut-être moins fatigués que nous, et ils comprennent, ouais ils comprendront pas."* (E-7 ; L253)
	Abus de la veille	*"(rires) On se dit elle a trop fait la fête. Nan mais c'est vrai hein, la dernière fois j'ai fait la sieste on m'a dit « hé t'as trop fait la fête » Non je suis malade."* (E-7 ; L235)
	Signe de faiblesse	*"Ça serait plus mal vu. Genre « elle fait la sieste, elle tient pas la, elle tient pas la journée quoi elle tient pas la cadence »."* (E-7 ; L248)
	Pas exemplaire	*"Comme on doit beaucoup montrer l'exemple et que globalement par nos fonctions on serait peut-être plus capables de se responsabiliser du coup il faut quand même enfin, faire ressortir une image globalement de travail à l'équipe quoi."* (E-4 ; L423)
Image inconnue	Quelque chose de privé	*"De toute façon, elles ne savent pas évidemment, puisqu'il s'agit de ma vie privée, quel est le contenu de ma coupure."* (E-2 ; L727)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.2.5.Image de la sieste et des personnes faisant la sieste au travail – tableau récapitulatif

Image de la sieste au travail pour les employeurs	Une **image positive**, la sieste ne constituait pas un tabou et n'était pas synonyme de fainéantise ou d'échec. Elle était considérée comme préférable à un accident du travail ou même thérapeutique et nécessaire pour les travailleurs physiques. Elle était un signe de bonne considération des employés, une bonne publicité pour l'entreprise.
	L'indifférence vis-à-vis de la sieste au travail qui était considérée comme une activité habituelle, ou au contraire comme quelque chose de marginal.
	Une **image négative** de la sieste car elle n'était pas dans les mœurs ou même un signe de laisser-aller.
	Une **image amusante** de la sieste au travail, vue comme potache ou antinomique.
Représentations qu'ont les employeurs de l'image qu'auraient les employés de la sieste au travail	Une **image positive**, avec des employés qui seraient demandeurs, voyant la sieste comme une amélioration de la qualité de vie au travail et un effort de l'employeur pour leur bien-être.
	Une **image variable** de la sieste au travail selon les personnes et selon le type de travail.
	Une **image amusante**, humoristique de la sieste au travail.
	Une **image inconnue** car le sujet n'avait pas été abordé avec les employés.
Image renvoyée aux employeurs par des employés siesteurs	Une **image positive** des employés siesteurs car la sieste était vue comme quelque chose de bénéfique.
	De l'indifférence vis-à-vis des employés siesteurs si elle n'avait pas d'impact sur le travail ou si elle était réalisée hors temps de travail effectif.
	Une **image variable** selon la conscience professionnelle de l'employé faisant la sieste.
	De la curiosité avec l'envie de connaître les effets sur l'employé.
	De l'inquiétude concernant l'état de santé ou l'état de fatigue de l'employé siesteur.
	Une **image amusante** des employés siesteurs, comme de la science-fiction.
	Une **image négative** des employés siesteurs qui étaient perçus comme se laissant aller ou manquant de respect.
Représentations qu'ont les employeurs siesteurs de l'image qu'auraient d'eux leurs employés	**De l'indifférence** de la part des employés si cela restait exceptionnel et en cas d'absence d'impact sur le travail.
	Une **image amusante** et drôle des employeurs siesteurs.
	Une **image négative** des employeurs siesteurs pour les employés car difficile à comprendre pour ceux qui auraient un travail physique ou pour des employés qui seraient moins fatigués. Cela pourrait être vu comme un signe d'abus de la veille ou un signe de faiblesse voir comme quelque chose qui ne serait pas exemplaire.
	Une **image inconnue** de la sieste car non portée à la connaissance des employés.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3. Effets de la sieste au travail

Il était différencié les effets de la sieste au travail sur les employeurs, les effets imaginés sur les employés, et les effets la rendant intéressante précisément dans le cadre du travail.

2.3.1. Effets de la sieste sur les employeurs

Sur les employeurs, la sieste au travail pouvait avoir des effets variables selon les personnes, les circonstances et les modalités de réalisation de la sieste.

2.3.1.1. Effets positifs

Les effets positifs étaient attribués à la coupure de la journée, au repos en lui-même, et dépendaient de la durée adéquate de la sieste et du moment auquel elle était réalisée.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Si durée adéquate de la sieste	Réparatrice	*"Ça peut être entre 7 et 10 minutes. Et cette sieste-là est extrêmement réparatrice."* (E-2 ; L198)
	Facilite la digestion	*"Si je fais une sieste de 20-25 minutes ça me permet de… Alors je dirais ça me permet de digérer."* (E-4 ; L110)
	Regain d'énergie	*"Soit je suis juste dans ce qu'il faut, je me réveille et je suis… je repars bien enfin je suis juste, ça me redonne un petit peu d'énergie."* (E-3 ; L116)
Coupure de la journée	Repartir pour une 2ème journée	*"Ceci dit, quand y'a une prise de distance et une coupure, même si elle n'est pas très importante, je peux repartir pour une deuxième journée."* (E-2 ; L154)
	Nouveau départ	*"Donc faire la sieste c'est une vraie pause et ça fait un peu « reset » quoi."* (E-7 ; L157)
Repos	Veiller plus tard en vacances	*"Souvent pendant les vacances on se couche aussi plus tard le soir donc bon ça permet de pouvoir veiller plus tard."* (E-6 ; L162)
	Sensation de bien-être	*"Ça m'apporte un bien-être quoi c'est sûr."* (E-8 ; L82)
	Meilleur moral	*"Je suis content parce que j'aurais, je sens que je me suis reposé."* (E-10 ; L141)
	Lâcher-prise	*"La vraie bonne sieste c'est celle où effectivement y'a quelques minutes d'endormissement profond, avec un lâcher prise total."* (E-2 ; L396)
	Avoir des activités le soir	*"Si je fais une sieste de 20-25 minutes [...] d'avoir un temps de repos dans la journée qui me permet de repartir notamment si j'ai des activités enfin si je sors le soir."* (E-4 ; L110)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Selon le moment de la semaine	Entrée dans le week-end	*"Je fais une sieste d'une heure le samedi après-midi en général en ouverture de… Et tant que j'ai pas fait cette sieste là j'ai l'impression de pas avoir commencé le week-end quasiment quoi."* (E-8 ; L74)
	Tenir la fin de semaine	*"Un peu plus courte mais j'arrête là et ça me permet d'aller jusqu'à la fin de la semaine. Des fois juste le jeudi ça suffit pour passer le vendredi tranquillement."* (E-8 ; L80)

2.3.1.2. Effets négatifs

Les effets négatifs étaient attribués à une durée de sieste trop longue.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Sieste trop longue	Inertie du sommeil au réveil	*"Soit elle dure un peu trop longtemps et là je suis un peu plus vaseux donc c'est moins sympa."* (E-3 ; L119)
	Contre-productif	*"C'est comme si l'endormissement nous anesthésiait et on n'est plus performant quoi.... C'est contre-productif à ce moment-là... La sieste qui est une source de récupération devient plombante."* (E-2 ; L361)

2.3.1.3. Effets variables

Les effets étaient décrits comme variables en fonction du type de fatigue et de l'état de base, des conditions de réalisation de la sieste, de l'âge.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Selon le type de fatigue	Meilleure récupération d'une fatigue physique	*"Mais c'est vrai qu'une fatigue physique, on fait une sieste on récupère vite. Quand c'est plutôt mental, c'est beaucoup plus difficile à s'échapper."* (E-5 ; L233)
Selon les conditions	Isolement nécessaire pour être efficace	*"Moi je pense que la sieste mérite qu'on soit un peu isolé pour qu'elle soit efficace."* (E-2 ; L591)
Selon l'état de base	Amélioration si malade	*"Enfin la dernière fois j'étais malade, vraiment ça allait mieux après la sieste quoi."* (E-7 ; L158)
Selon les personnes	Variabilités interindividuelles	*"Je vois pas pourquoi la sieste ne serait pas aussi bénéfique pour elles qu'elle l'est pour moi. Dans une mesure qu'il appartient d'appréhender sujet par sujet."* (E-2 ; L431)
Selon l'âge	Différents effets aux différentes périodes de la vie	*"J'ai peut-être un a priori mais je pense qu'on n'a pas le même ressenti par rapport à la sieste à toutes les périodes de la vie."* (E-10 ; L293)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3.2.Représentations qu'ont les employeurs des effets qu'aurait la sieste sur les employés

2.3.2.1. Effets positifs

Concernant leurs employés, les employeurs imaginaient que des effets positifs seraient dus à la coupure de la journée et au repos en lui-même.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Coupure de la journée	Nouveau départ	*"Le fait de s'arrêter un quart d'heure et ben ça leur permet de repartir."* (E-1 ; L84)
	Ne pas sentir l'usure de la journée	*"De pas ressentir l'usure de la journée grâce à cette coupure."* (E-3 ; L163)
	Déconnexion	*"Un temps je dirais off en fait dans la journée qui permet de déconnecter."* (E-4 ; L156)
Repos	Meilleur moral	*"Un effet bénéfique [...] sur le moral aussi des équipes."* (E-4 ; L155)
	Optimisme	*"Ouais ça redonne un petit peu plus d'optimisme, voir les choses un petit peu d'un meilleur côté."* (E-3 ; L154)
	Diminution de l'irritabilité	*"Donc j'imagine que cela pourrait avoir un impact plutôt moral sur une diminution de l'irritabilité des personnels parce que la fatigue est un des facteurs d'irritabilité."* (E-9 ; L245)
	Bon pour la santé	*"Mais je pense que ça peut être bénéfique oui sur son bien-être, sa santé."* (E-4 ; L259)
	2ème journée après le travail	*"Pas seulement à visée de rentabilité professionnelle. Je pense que quand on revient chez soi un peu moins pompé par le travail, on peut repartir pour une seconde journée possiblement plus dynamique."* (E-2 ; L463)

2.3.2.2. Effets inconnus

Car sujet non abordé avec les employés.

"Euh… Je n'ai aucune… Comment dirais-je… J'ai aucune référence euh réellement scientifique en tête sur les effets de la sieste par rapport euh au moral, à la productivité, à la fatigabilité, donc je voudrais éviter quand même de tomber dans les clichés traditionnels, « quand on fait la sieste on est mieux après parce que… », je n'en sais rien" (E-9 ; L237).

2.3.2.3. Absence d'effets négatifs

"Ah oui oui oui, je vois pas du tout, je vois pas d'impact négatif euh sur le, sur le, l'idée d'une sieste au travail, je vois pas quels pourraient être les impacts négatifs" (E-9 ; L266).

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3.3. Effets de la sieste la rendant intéressante au travail

Dans le cadre spécifique du travail, étaient identifiés les effets intéressants de la sieste pour les personnes dans le cadre du travail et les effets intéressants pour l'entreprise.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Effets intéressants pour les personnes dans le cadre du travail	Rester plus longtemps au travail	*"Parce que si y'avait vraiment pas moyen de faire un petit break, je serais moins enclin à rester le soir. J'aurais les idées moins claires pour faire mon boulot de chef d'entreprise."* (E-5 ; L308)
	Tenir la journée	*"Il est absolument nécessaire que j'aie cette coupure pour tenir la journée."* (E-2 ; L294)
	Être plus efficace l'après-midi	*"Si on a des grosses journées, il vaut mieux faire un petit break même si on n'a pas la possibilité de rentrer chez soi, s'autoriser une sieste dans son bureau et ensuite finir une après-midi jusqu'au début de soirée avec efficacité dans son boulot."* (E-5 ; L313)
	Meilleure gestion des situations compliquées l'après-midi	*"S'il arrive des soucis dans l'après-midi ou des situations pas forcément très amusantes à gérer bon ça peut permettre de les gérer avec un petit peu plus de distance en ayant plus de lucidité dans la réponse qu'on apporte en étant moins touché par la situation."* (E-3 ; L155)
	Pas de démobilisation	*"Je pense pas du tout par exemple à une démobilisation, je pense pas que les individus seraient démobilisés."* (E-9 ; L267)
	Améliorer ses performances	*"Puisqu'au contraire... c'est un moyen pour moi d'être plus performante."* (E-2 ; L751)
	Regain de motivation à travailler	*"Avant la sieste j'ai pas envie d'aller bosser, je prends sur moi quoi. Et après la sieste j'ai, je compte plus donc ça, c'est reparti comme normal. "* (E-8 ; L92)
	Intérêt renouvelé pour le travail	*"Le travail c'est bien mais le fait de se détendre un petit coup ça le rend plus intéressant."* (E-8 ; L114)
	Prendre de la distance, relativiser	*"On prend une certaine distance par rapport justement au train-train du travail."* (E-8 ; L112)
	Regain de concentration	*"Les jours où on fait la synthèse [...] quelques-uns qui piquent un peu du nez, après manger donc je pense qu'un quart d'heure de sieste pour eux ça serait bénéfique."* (E-1 ; L109)
	Réduire la pression	*"Sur l'ensemble de la semaine ça permettrait aussi de peut-être réduire la pression et la fatigue." (E-4 ; L158)*
	Récupérer de la fatigue du travail	*"C'est vraiment, je me rends compte que la sieste c'est vraiment la nécessaire récupération du temps de travail et du contenu du travail. "* (E-2 ; L252)
	Récupérer physiquement	*"Eux ils ont des métiers physiques et je pense que (réfléchis)… je pense que sincèrement ça les repose."* (E-7 ; L194)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Travailler en sécurité sur des machines	*"Mais que derrière au moins ils puissent continuer à travailler en toute sécurité sur des machines qui peuvent se montrer dangereuses si on est somnolent, distrait ou pas complètement en pleine capacité de son aptitude physique."* (E-5 ; L333)
	Cadre de travail moins usant	*"Ça viendrait nous permettre de leur proposer un cadre de travail un petit peu moins usant ou dans lequel ils arrivent à trouver une période de repos dans la journée."* (E-3 ; L453)
	Mieux supporter l'usure des années	*"Donc la sieste c'est peut-être un des éléments qui permettra aussi aux gens de durer plus longtemps."* (E-9 ; L804)
Effets intéressants pour l'entreprise	Employés plus productifs	*"Alors, ouais si on a des salariés qui sont bien au travail, qui ont envie de bosser, ils produiront peut-être un peu plus."* (E-7 ; L525)
	Employés plus efficaces	*"Que ça soit pas du temps perdu pour le service parce que ça peut améliorer l'efficacité."* (E-10 ; L221)
	Économie d'arrêts maladie	*"Mais c'est ça l'idée, on veut qu'ils soient bien sur nos chantiers pour qu'ils produisent puis qu'ils arrêtent de nous dire qu'ils ont mal au dos ou… Mal au petit doigt quoi. Parce que ça ça coûte cher."* (E-7 ; L534)
	Réduction des risques psycho-sociaux chez les employés	*"Même si je regarde la prévention des risques psycho-sociaux c'est vrai que quand on est fatigués on a plus de risques, on est plus facilement, on peut être plus facilement sujets à des troubles psycho-sociaux."* (E-6 ; L448)
	Favoriser la reprise d'employés post arrêt maladie	*"Je pense que pour ces agents, ça serait vraiment… ça favoriserait leur reprise d'activité."* (E-6 ; L241)
	Amplitude horaire de présence des employés augmentée	*"Mais ça permettrait d'avoir une amplitude de présence sur la journée un peu plus importante si on augmente la coupure du midi pour un temps de sieste [...] Y aurait une plus-value de ce temps libre."* (E-3 ; L246)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2.3.4.Effets de la sieste au travail – tableau récapitulatif

<table>
<tr><td rowspan="10">Effets de la sieste sur les employeurs</td><td rowspan="4">Effets positifs</td><td>Dus à une durée adéquate de la sieste qui était alors réparatrice.</td></tr>
<tr><td>Dus à une coupure de la journée qui permettait un nouveau départ pour une « 2ème journée ».</td></tr>
<tr><td>Dus au repos qui permettait d’avoir des activités le soir, procurait une sensation de bien-être et de lâcher-prise, un meilleur moral.</td></tr>
<tr><td>Dus au moment de la semaine où la sieste était pratiquée, elle permettait de tenir la fin de semaine ou d’entrer dans le week-end.</td></tr>
<tr><td>Effets négatifs</td><td>Dus à une sieste trop longue qui entrainait une inertie du sommeil au réveil et était donc contre-productive.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Effets variables</td><td>Selon le type de fatigue, avec une meilleure récupération en cas de fatigue physique.</td></tr>
<tr><td>Selon les conditions avec un isolement qui était nécessaire pour que la sieste soit efficace.</td></tr>
<tr><td>Selon l’état de base avec une amélioration en cas de maladie.</td></tr>
<tr><td>Selon les personnes avec des variabilités interindividuelles.</td></tr>
<tr><td>Selon l’âge et les différentes périodes de la vie.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Représentations qu’ont les employeurs des effets qu’aurait la sieste sur les employés</td><td rowspan="2">Effets positifs</td><td>Dus à une coupure de la journée qui permettrait un nouveau départ, une déconnexion.</td></tr>
<tr><td>Dus au repos, ce qui donnerait un meilleur moral et serait bénéfique pour la santé.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Effets inconnus, car le sujet n’avait pas été abordé avec les employés.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Absence d’effets négatifs cités par les employeurs.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Effets de la sieste la rendant intéressante au travail</td><td colspan="2">Des effets intéressants pour les personnes dans le cadre du travail, elle permettait de tenir la journée tout en étant plus performant. Elle entrainait un regain de motivation à travailler et un regain de concentration. Elle aidait à relativiser et réduire la pression, à récupérer physiquement. Elle permettait d’offrir un cadre de travail moins usant afin de mieux supporter l’usure des années.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Des effets intéressants pour l’entreprise, la sieste permettait d’avoir des employés plus productifs, avec une amplitude horaire de présence augmentée. Elle offrait une économie d’arrêts maladie et une réduction des risques psycho-sociaux.</td></tr>
</table>

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3. Freins à la réalisation de la sieste au travail

Dans les entretiens, les employeurs donnaient leur opinion personnelle de la sieste dans le cadre de l'entreprise. Ils projetaient également leur opinion, en imaginant ce que leurs employés en pensaient.

Les freins étaient de plusieurs types :

- Des freins liés à la personne,
- Des freins organisationnels liés à un manque de temps,
- Des freins liés à l'environnement de travail,
- Des freins à la mise en place de solutions.

3.1. Freins liés à la personne de l'employeur

Certains employeurs n'étaient eux-mêmes pas siesteurs. D'autres exprimaient des freins psychologiques personnels.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Employeur non siesteur	N'en ressent pas le besoin	*"Aucune, je ne fais absolument pas la sieste, je n'en ressens pas beaucoup le besoin*." (E-9 ; L110)
	Absence de bénéfices à faire la sieste	*"Si jamais je faisais une sieste je me réveille complétement vaseuse et pour moi c'est pas bénéfique."* (E-1 ; L79)
	Insensibles aux effets de la sieste	*"Un moyen de relaxation, de repos, auquel j'ai le sentiment de ne pas savoir accéder."* (E-10 ; L130)
	La sieste dure trop longtemps	*"Je suis incapable de faire une sieste sur les durées 20-30 minutes préconisées qui voilà… Si je dois faire une sieste ça prend 2 heures."* (E-3 ; L61)
	Image négative de la sieste	*"Alors si je remonte à mon enfance, la sieste c'était la punition [...] c'était un temps perdu, c'était un temps de contraintes."* (E-10 ; L104)
	Sieste non prioritaire	*"Soit parce que la matinée est trop chargée et que je reviens trop tard... Et c'est foutu hein. Quand je reviens au-delà de 13h30, c'est hyper difficile parce qu'à ce moment-là, il faut que je fasse un choix entre manger ou dormir [...] Alors j'ai plutôt tendance à manger. Même pas beaucoup ou même pas longtemps, pour être après... Sur pieds quoi. Pour reprendre le travail."* (E-2 ; L236 + 243)
	Changement de rythme de vie	*"Aujourd'hui y'en a pas, quand j'étais étudiant avec un rythme un petit peu différent y'en avait."* (E-3 ; L60)
Freins psychologiques personnels	Peur d'être surpris	*"Oui, ça arrive... Enfin, si je suis tout seul, bon, mon bureau me permet disons de fermer les yeux mais de rester vigilant, à l'écoute pour ne pas être surpris en train d'être les yeux fermés dans mon bureau."* (E-5 ; L157)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Peur du regard des autres	*"On a une salle de pause où on peut manger aussi mais jamais de la vie, si c'est pour que tout le monde me voit et (rires) « ah elle fout rien elle fait que dormir »."* (E-7 ; L265)
	Peur des commérages	*"Puis c'est l'ambiance bureau on est très potins, ragots, pour critiquer et donc… nan je ferais pas la sieste au bureau ça c'est sûr."* (E-7 ; L281)
	Peur de l'image renvoyée aux employés	*"Même si y'a des coups de pompe au bureau, on essaie de tenir le coup parce que le repos au travail c'est quand même pas... Je veux dire... Monnaie courante et forcément bien perçu… Surtout par rapport à des gens qui n'ont un travail que physique. Ils ne comprendraient pas qu'on puisse se laisser aller à la sieste."* (E-5 ; L145)
	Devoir d'exemplarité vis-à-vis des employés	*"Après moi je trouve qu'en tant que hiérarchie du coup on doit montrer l'exemple. Enfin du coup c'est paradoxal ce que je vais dire mais je me vois pas prendre un temps de repos et… Repartir au travail enfin pendant que tout le monde travaille."* (E-4 ; L416)
	Sensation d'avoir trop de travail	*"Parce que j'ai trop de boulot, enfin je prends pas le temps de la faire. Pour moi je dis toujours j'ai trop de boulot, je fais ce que j'ai à faire et puis…"* (E-7 ; L164)
	Conditions idéales de réalisation de la sieste contraignantes	*"C'est très ritualisé et c'est très organisé... C'est très planifié. Et c'est à ce prix que ça marche."* (E-2 ; L217)

3.2. Freins imaginés par les employeurs chez leurs employés

Ces freins étaient l'existence d'employés non siesteurs et des freins psychologiques.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Employés non siesteurs	Non demandeurs	*"Il n'y a aucun agent qui pratique la sieste, et même qui réclame par exemple l'aménagement d'un local plus confortable, voilà."* (E-9 ; L223)
	Pas intéressés par la sieste	*"J'en ai oui 4 euh 5 en dessous de… Moins de 30-33 ans on va dire et qui seraient plus dans la dynamique de faire autre chose pendant ce temps-là que de faire la sieste."* (E-4 ; L308)
	Préférence pour d'autres activités	*"Ceux qui rentrent pas forcément le midi enfin ceux qui peuvent parfois ne pas manger à l'agence les midis, c'est plus pour aller faire des courses ou d'autres choses qu'on fait… Enfin qu'on peut pas faire à d'autres moments de la journée, donc globalement y a pas de sieste."* (E-4 ; L162)
Freins psychologiques pour les employés	Peur du regard des autres	*"Oui donc, manque d'intimité, peur du regard de l'autre sur ce comportement très personnel."* (E-2 ; L764)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Pudeur	*"Il est pas impudique quand il s'agit de soi-même mais quand il y a le regard de l'autre sur celui qui dort, ça peut être impudique, devenir impudique."* (E-2 ; L775)
	Peur de l'image renvoyée à la société	*"Que la pression sociétale est déjà très forte hein à l'encontre des enseignants, ça fait longtemps que ça dure mais voilà. Ils travaillent peu, ils travaillent pas beaucoup, ils travaillent pas assez, c'est des fonctionnaires, ils sont trop payés, enfin bon si en plus ils font la sieste sur leur temps de travail c'est vraiment des glandeurs."* (E-9 ; L503)
	Peur du licenciement	*"Celui qui est dans la salle de sieste il se dit je vais louper ma… La prochaine charrette c'est la mienne quoi !"* (E-9 ; L544)
	Lieu de travail non assimilé à un lieu de repos	*"Rentrer chez eux étant vraiment LE maître mot, le sésame absolu, comme si la période de travail, le lieu de travail, était finalement le lieu devenu quasiment infréquentable."* (E-9 ; L199)

3.3. Freins organisationnels liés à un manque de temps

Le frein principal était le manque de temps qui était attribué à la durée trop courte des pauses, leur planification impossible et une charge de travail trop importante.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Durée de pause incompatible avec une sieste	Pause déjeuner trop courte	*"Si on fait une heure ça veut dire que s'il faut faire 20 minutes de sieste il faut vraiment manger en 20 minutes, une demi-heure, il faut pas perdre de temps. Donc c'est presque un peu la course donc l'effet bénéfique de la sieste voilà…"* (E-4 ; L216)
	Pas de prise de pause en fonction du type de travail	*"Parfois quand je suis dans un travail de fond, qui nécessite une continuité et qui serait inopportun de couper, je continue... C'est la raison pour laquelle parfois là, je coupe pas."* (E-2 ; L336)
	Pas de prise de pause en fonction des conditions de travail	*"Ben l'été dernier par exemple quand il faisait chaud, on commençait à 6h [...] nan c'est ça 6h-13h30 ils faisaient leur 7h et demi comme ça. Sans pause, alors sans pause c'est pas réglementaire."* (E-7 ; L370 + 377)
	Temps de pause non décompté du temps de travail	*"Mais face à ça il faut que l'employeur fixe des règles pour dire vous me devez 35h de travail effectif. Il y a une relation contractuelle avec le travailleur, enfin avec l'employé, il faut quand même qu'on ait une production qui soit face au salaire, qu'on ait un travail exécuté qui soit face au salaire." (*E-6 ; L205)
Planification et organisation des pauses impossible	Continuité des soins chez les personnels soignants	*"Donc les entrants peuvent arriver au moment des pauses donc ça décale aussi l'organisation des services."* (E-1 ; L225)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Nécessité d'être disponible en permanence	*"Tout le monde n'est pas égal compte tenu de ses fonctions par rapport à la liberté, la possibilité de faire cette sieste [...] Y'a des gens qui sont plus dans leurs fonctions à devoir répondre au téléphone enfin être disponible et en réaction, y en a d'autres qui sont plus à organiser leur travail et à décider que de telle heure à telle heure ils font l'instruction de tel dossier."* (E-10 ; L326 + 330)
Charge de travail trop importante	Durée de la pause déjeuner variable selon la charge de travail	*"De temps en temps quand on est un peu pris dans le rythme, qu'on a des grosses cadences, des fois on leur demande s'ils veulent prendre qu'une demi-heure pour manger pour reprendre plus tôt, ça arrive"* (E-7 ; L335)
	Horaires de pause variables selon la charge de travail	*"Elles s'adaptent un petit peu à l'activité et organisent un petit peu leurs pauses un peu selon l'activité. Elles ont pas des horaires figés on peut pas dire de midi à midi et demi c'est leur temps de pause elles vont déjeuner… un jour ça peut être midi comme un jour ça peut être une heure."* (E-1 ; L234)
	Sollicitations permanentes	*"On est à l'époque des EXCES de mails. Les gens veulent à travers l'internet une réponse immédiate et presqu'avoir son avocat en temps continu. Donc, répondre aux mails, c'est répondre tout de suite."* (E-2 ; L159)
	Absence de personnel à pallier	*"Y'a le titre de directeur d'exploitation mais si y'a beaucoup de travail et qu'il manque du monde, je peux même aller donner un coup de main à charger un camion, récupérer en sortie de machine pour palettiser."* (E-5 ; L127)
	Inhérente au statut d'employeur	*"J'estime que je dois avoir un peu d'exemplarité. Donc je suis là en même temps et je repars après parce que bon j'ai beaucoup plus de choses à faire en même temps."* (E-5 ; L64)

3.4. Freins liés à l'environnement de travail inadapté

L'absence de lieu de travail fixe, de locaux et de matériel adaptés en étaient les principaux, associées aux conditions défavorables.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Absence de lieu de travail fixe	Prestataires de service à domicile	*"Et ben nous on n'a pas de, d'hébergements (rires), on a pas d'hébergements, on a pas de structure [...] Et on est jamais ici en fait, prestataires de services, on se rend chez le client."* (E-8 ; L227 + 232)
	Nombreux déplacements professionnels	*"Et ensuite bon je suis amené, donc à aller en clientèle, à assister à des réunions au niveau de notre direction générale. Je ne suis pas toujours présent non plus de 8h à 19h, ou 17h30 les heures de bureau. Parce que je suis amené à sortir en dehors de l'entreprise quoi."* (E-5 ; L71)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Locaux inadaptés	Absence de lieu dédié à la sieste	*"Y'a pas d'endroit pour faire la sieste donc on n'y pense pas."* (E-4 ; L131)
	Restructuration des locaux en cours	*"Alors là c'est un peu compliqué… d'autant plus qu'on est en pleine restructuration… alors déjà là dans l'établissement je vois pas trop comment on pourrait organiser ça."* (E-1 ; L161)
	Salle de pause difficilement accessible	*"Il y a une salle de repos qui est au sous-sol mais bon elles y vont pas quoi."* (E-1 ; L176)
Matériel inadapté	Mobilier de bureau	*"Chacun a un siège de bureau plutôt ergonomique mais enfin c'est un siège de bureau quoi c'est pas un relax, c'est pas un lit."* (E-10 ; L316)
	Manque de mobilier pour s'allonger	*"Même si une base-vie avec les standards Vinci c'est super, enfin ils ont… C'est grand luxe mais ils ont pas non plus des lits et ils ont pas non plus des canapés quoi."* (E-7 ; L290)
Conditions défavorables	Trop de bruit	*"Quand je suis sur le chantier je peux pas vraiment m'endormir puisque y a tout le temps du bruit quoi."* (E-7 ; L145)
	Manque d'intimité	*"Ce que je suis pas sûre que, les secrétaires voulant faire la sieste, se laisseraient aller à la faire dans ce contexte géographique... Avec l'autre salariée, avec les employeurs qui peuvent aller et venir."* (E-2 ; L592)

3.5. Freins à la mise en place de solutions

Des solutions pour faciliter ou organiser un temps de sieste étaient possibles, mais de nombreux freins leur étaient opposés. Ils venaient des employeurs eux-mêmes, du manque de place et de temps, de difficultés organisationnelles et administratives. Les employeurs imaginaient également des freins qui viendraient des employés.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Les freins venaient des employeurs	Absence de volonté à la mise en place de temps dédiés	*"Si elles veulent faire la sieste et que ça leur apporte tant mieux, si la question c'est est-ce que vous organiseriez aujourd'hui des temps de sieste je crois pas."* (E-3 ; L228)
	La sieste n'est pas un sujet prioritaire	*"Par rapport à l'actualité de l'établissement je suis pas sûr que ça pourrait être considéré ou traité en priorité."* (E-3 ; L377)
	Absence de rentabilité pour l'employeur	*"Mais je pense que la rentabilité obtenue pour l'employeur est largement moindre que l'effort que celui-ci serait amener à consentir en termes financiers."* (E-2 ; L695)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Peur d'un investissement inutile	*"La mise en application de chaque personne, le but c'est que s'il y a un investissement qui est fait en termes de matériel voire de temps horaire, le but c'est que si on est sur des effets positifs c'est que ça soit appliqué par les salariés et pour moi c'est une difficulté aussi parce-que je suis pas sûre qu'aujourd'hui les salariés l'appliqueraient."* (E-4 ; L275)
	Peur d'un alourdissement des charges sociales	*"Et plus les gens ont d'avantages… Plus ils en veulent et plus c'est difficile de revenir en arrière."* (E-6 ; L326)
	Pas d'idées précises sur les besoins	*"Après je suis pas un ergo… Enfin j'ai pas connaissance des besoins en terme d'espace disponible par personne, est-ce que c'est mieux d'avoir des box ? Est-ce que c'est envisageable même sur un truc collectif, il y aurait pleins de questions à lever."* (E-3 ; L395)
	Conditions de travail des employés considérées comme suffisamment bonnes	*"En fait dans les grands, dans les majors de la construction on a déjà des bases-vie qui sont, enfin c'est des châteaux par rapport aux petits massons du coin où ils ont juste les WC et pis des fois même pas de réfectoire. Donc à un moment euh est-ce que c'est la peine ou pas ?"* (E-7 ; L405)
	Sujet considéré comme obsolète	*"On a raté le coche et que c'est trop tard. Voilà, si vraiment je voulais dire le fond de ma pensée, je pense que la sieste au travail, c'est trop tard, c'est fini. [...] Par rapport à l'évolution de notre société je crois qu'il aurait fallu pouvoir en… La mettre en place et en montrer les bienfaits il y a 30 ans."* (E-9 ; L290)
	Sujet non abordé avec les employés	*"Je leur ai jamais proposé non plus hein, bon (rires)."* (E-8 ; L241)
	Absence d'un pouvoir décisionnel suffisant	*"De mon niveau ok je manage des équipes mais je n'ai aucun poids de décision au niveau de la direction. Je ne pourrais pas dire ba voilà moi je trouve que ça serait bien qu'elles aient un temps d'un quart d'heure de sieste pour récupérer [...] ça ne sera pas pris en compte."* (E-1 ; L2)
	Lieu de travail non assimilé à la sieste	*"Je garde cette logique là quand même qui est la mienne c'est on est là, si on est là c'est pour bosser et puis voilà s'occuper dans le cadre du travail mais (rires) mais on n'a pas une entreprise sociale à développer à notre niveau."* (E-8 ; L262)
	Employés vus comme trop immatures	*"Ils vont être un peu à plusieurs dans la même pièce et pis ça va avoir plutôt tendance à… (hésite) à entre guillemets à s'amuser "* (E-4 ; L288)
Les freins viendraient des employés	Résistance au changement	*"C'est comme toute chose nouvelle que l'on met en place. Tant que c'est pas dans les mœurs, ça suscite un peu de la curiosité, de l'incompréhension, de la raillerie."* (E-5 ; L432)
	Pas d'envie de faire la sieste malgré la possibilité	*"J'ai une équipe plutôt jeune, je suis pas sûre qu'ils s'adapteraient à on va dire entre guillemets à cette nouvelle façon de travailler*

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

		quoi. La difficulté c'est de le faire, de l'intégrer dans le quotidien." (E-4 ; L292)
	Défaut de communication avec la hiérarchie	*"Ah nan, jamais soulevée, on n'en a jamais parlé même au niveau de l'équipe."* (E-1 ; L259)
	Volonté de rentrer chez soi plutôt que faire la sieste	*"Et cette obsession pour certains personnels, même pour beaucoup de personnels de pouvoir rentrer chez eux, le plus vite possible, quitte à contracter une journée de travail dans des proportions j'allais dire exagérées, quitte à supprimer quasiment la pause déjeuner, quitte à supprimer tous les moments même conviviaux dans la journée que l'on peut organiser entre soi, supprimer tout cela au profit du sacro-saint « rentrer chez soi », le plus vite possible, le plus tôt possible."* (E-9 ; L205)
	Sentiment d'inégalité chez les « non siesteurs »	*"Ceux que ça tente moins ben diraient « pourquoi moi, pourquoi moi j'ai pas aussi droit à mon petit, à mon petit truc pendant les heures de repos ? »."* (E-10 ; L380)
Manque de place	Nécessité d'une grande surface pour un local adapté	*"C'est une grosse agence et y'a un peu de place. Mais qui ne permet pas… Qui ne permettrait pas par exemple d'accueillir 8 lits et puis mettre 8 personnes dans la même pièce je vois plus l'intérêt."* (E-4 ; L334)
	Coût important de la création d'un local en plus	*"Il faut que voilà, dans ma société, il faudrait une pièce de plus. Autrement dit, il faudrait racheter un autre immeuble. Et... Bon. Vous voyez le problème […] Enfin ce qui coûte, ce qui est difficile c'est la place quand on en a pas."* (E-2 ; L611 + 636)
	Locaux préexistants et disponibles peu nombreux	*"Il faut pas non plus si vous voulez que ces locaux puissent à un moment donné ou à un autre manquer à la productivité de l'établissement, voilà. Donc on ne peut être que dans des locaux accessoires, périphériques, subsidiaires, voilà, surnuméraires et donc c'est pas si facile que ça à trouver aujourd'hui dans un établissement scolaire."* (E-9 ; L373)
	Politique de réduction des surfaces pour raison économique	*"La Direction des Mobiliers de l'État au niveau parisien, dit à tous les ministères « vous devez être plus sobres, réduire les surfaces, réduire les coûts de fonctionnement et donc vous avez un ratio de 12m carré par agent."* (E-10 ; L447)
Manque de temps	Journées de travail trop courtes	*"Et puis la journée est assez courte déjà donc si on rogne dessus, sur 8h de boulot bon (rires) si on prend 1h de sieste ça… C'est pas à la portée d'un artisan non plus donc faudra faire autre chose quoi." (E-8 ; L243)*
	Absence de rentabilité d'un temps de sieste décompté du temps de travail	*"Et puis bon ben nous un gars il coûte tant de l'heure, il faut qu'il bosse quoi (rires) c'est vrai… On en est pas à offrir des heures de sieste."* (E-8 ; L250)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Allongement du temps de présence si temps de sieste non décompté	*"S'ils avaient un quart d'heure de sieste ça serait considéré comme un quart d'heure de pause et je pense qu'au niveau de la direction ça serait un quart d'heure qui serait encore rajouté à leur temps de présence sur l'hôpital."* (E-1 ; L117)
Freins organisationnels	Nécessité de gérer les flux de personnels	*"des gestions de flux aussi à mettre en place, parce-que le créneau en général 13-15 ça serait je pense pour tout le monde le même donc ça créerait des questionnements "* (E-3 ; L413)
	De trop nombreuses problématiques à prendre en compte	*"avec les instances syndicales euh enfin les représentants du personnel pour, pour convenir des conditions. Il y aurait le volet organisation matérielle, le volet organisationnel, et les droits et obligations de chacun."* (E-10 ; L348)
Freins administratifs	Négociations avec de multiples acteurs sociaux	*"Ou là ce serait beaucoup plus délicat à gérer et là ça serait obligé de se faire par le biais de négociations au sein des instances sociales du groupe donc... CHSCT, CE, enfin délégués du personnel."* (E-5 ; L404)
	Groupe important avec prises de décisions globales	*"Parce que si eux ne veulent pas créer de, comment-dirais-je, de cas qui pourraient s'étendre sur d'autres sites où ce ne serait pas possible. On est obligé de référer tout ça à la hiérarchie et puis d'agir en fonction de... Bah du mode de fonctionnement de tout le groupe quoi."* (E-5 ; L385)
	Inertie administrative dans la prise de décisions	*"Ça a été des débats en comité de direction pendant des mois. En gros c'est une salle avec un ou deux relax où les gens quand ils ont un coup de moins bien, peuvent aller, peuvent aller se reposer, ça a suscité des débats."* (E-10 ; L255)
	Verticalité des prises de décisions	*"On est dans un service de l'état où il y a quand même une culture, des traditions, des règlements qui font que ce genre de choses c'est même pas à l'initiative d'un service quoi c'est forcément à l'initiative d'une direction."* (E-10 ; L341)
	Cadre légal à définir	*"Parce qu'après y'aura aussi avec la législation du travail... C'est de savoir si c'est du temps payé, pas payé…"* (E-5 ; L341)
Image péjorative de la sieste au travail	Absence de bénéfices reconnus	*"C'est pas encore suffisamment installé peut-être dans les pratiques pour que ça puisse être considéré comme quelque chose de bénéfique et de standard ou d'habituel."* (E-3 ; L202)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3.6. Freins à la réalisation de la sieste au travail – tableau récapitulatif

Freins liés à la personne de l'employeur	Les **employeurs non siesteurs** ne ressentaient pas le besoin de faire la sieste, ou n'en retiraient pas de bénéfices. Certains avaient une image négative de la sieste, la trouvaient trop longue ou ne la considéraient pas comme un sujet prioritaire.
	Les **freins psychologiques personnels** étaient la surcharge ressentie de travail, l'absence de conditions idéales, la peur du regard des autres et de l'image renvoyée aux employés.
Freins imaginés par les employeurs chez leurs employés	Les **employés non siesteurs** seraient non demandeurs, auraient d'autres préférences.
	Les **freins psychologiques** seraient la pudeur, un détournement du lieu de travail, et la peur, du regard des autres, de l'image renvoyée à la société et d'un licenciement.
Freins organisationnels liés à un manque de temps	**Durée de pause inadaptée** car trop courte, non décomptée du temps de travail, voire inexistante.
	Une **planification des pauses impossibles** en raison d'une continuité du travail.
	Charge de travail trop importante.
Freins liés à l'environnement de travail inadapté	**Absence de lieu de travail fixe** en raison de nombreux déplacements.
	Locaux inadaptés avec absence de lieu dédié à la sieste.
	Matériel inadapté tel que du mobilier de bureau ne permettant pas de s'allonger.
	Des **conditions défavorables**, manque d'intimité ou environnement trop bruyant.
Freins à la mise en place de solutions	**Absence de volonté des employeurs** à mettre en place un temps dédié à la sieste. Ils avaient peur d'un investissement inutile ou d'un alourdissement des charges sociales. Le sujet n'était pas abordé voir considéré comme dépassé.
	Résistance supposée des employés qui n'auraient pas envie de faire la sieste même s'ils en avaient la possibilité.
	Le **manque de place** et le coût important de la création d'un local en plus.
	Le **manque de temps** et l'absence de rentabilité d'un temps de sieste décompté du temps de travail.
	Des **freins organisationnels.**
	Des **freins administratifs**.
	L'image péjorative de la sieste au travail avec une absence de bénéfices reconnus.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

4. Solutions évoquées par les employeurs afin de permettre la réalisation de la sieste au travail

Les solutions évoquées étaient de deux types, des solutions individuelles et des solutions collectives.

4.1. Solutions individuelles évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail

Sur le plan individuel, les solutions avancées étaient, faire la sieste dans des lieux improvisés, privilégier la sieste au cours des temps de pauses, ou encore lutter contre la fatigue autrement que par une sieste.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Lieux de sieste improvisés	Le siège de bureau	*"J'ai dans mon entourage des gens qui sont capables de s'endormir sur le fauteuil de bureau pendant 20 minutes et ils se réveillent frais et dispo."* (E-3 ; L179)
	Sur le bureau	*"Là je l'ai déjà faite à St Etienne sur mon bureau, pas de souci."* (E-7 ; L115)
	Sur une table du réfectoire	*"Ils ont une partie réfectoire où ils dorment souvent. Pareil hein sur la table."* (E-7 ; L182)
	Sur un banc des vestiaires	*"Ils font dans le vestiaire parce qu'ils ont les bancs vous savez pour se changer. Donc ils s'allongent sur le banc."* (E-7 ; L316)
	Sur des chauffeuses dans la salle des professeurs	*"Assis dans la salle des professeurs sur des chauffeuses."* (E-9 ; L182)
	Dans une salle de classe vide	*"Par contre quelques-uns la pratique dans leur salle de classe."* (E-9 ; L184)
	Dehors sur une chaise	*"Dehors, c'est vrai que l'été ils se mettent sur une chaise au soleil."* (E-7 ; L216)
	Sur des plaques d'isolant dans le sous-sol d'un bâtiment en construction	*"Quand le bâtiment est un petit peu avancé, souvent on a l'isolant qui arrive donc leur habitude c'est qu'ils prennent les plaques d'isolant puis ils vont se mettre au sous-sol, ils se font un petit lit puis ils dorment."* (E-7 ; L183)
	Dans un pré	*"Quand il fait beau ça peut m'arriver de partir ¼ d'heure et de dormir ouais ½ heure dans un pré quoi (rires)."* (E-8 ; L177)
	Sur une couverture dans l'herbe	*"Elles prennent une couverture et elles vont se mettre dans l'herbe l'été."* (E-3 ; l263)
	Dans sa voiture	*"Et si d'autres ont un coup de pompe je pense qu'ils peuvent après aller s'isoler dans leur voiture."* (E-5 ; L195)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Privilégier la sieste	Dormir plutôt que manger	*"J'ai un agent qui quelques fois prend un temps de pause, descend pour dormir un petit peu plutôt que de déjeuner par exemple."* (E-1 ; L267)
	Raccourcir son temps de repas	*"L'idéal est que je puisse en rentrant du travail manger rapidement pour m'octroyer un temps de repos ensuite."* (E-2 ; L187)
	Rentrer chez soi se reposer	*"Sauf si vraiment ils ont le cas de rentrer chez eux et du coup d'avoir vraiment un temps calme chez eux."* (E-4 ; L230)
	Écouter son corps	*"Étant mon propre chef je peux me permettre de, de prendre 1/2h pour moi et puis voilà, j'ai pas de comptes à rendre (rires) […] et puis je le prêche, c'est vrai qu'en discutant aux enfants, tout ça, je crois que c'est pareil, je leur dis si vous êtes fatigués et ben dormez (rires)."* (E-8 ; L186)
Lutter contre la fatigue autrement que par une sieste	Micro coupures dans la journée	*"Elle descend, elle reste plusieurs minutes dehors, elle prend l'air... Donc c'est des petites coupures qui peut-être permettent de compenser le fait qu'il y ait pas de coupure pour elles entre midi et 2 ou qu'elles n'en prennent pas... Des micro-coupures."* (E-2 ; L549)
	Accomplir des tâches nécessitant d'être actif	*"Mais bon après on se débrouille en début d'après-midi pour prendre un truc un peu actif pour voilà pour se redynamiser en début d'après-midi."* (E-6 ; L97)
	Faire du sport pendant la pause	*"J'essaye plutôt d'occuper mes rares moments de liberté dans la journée alors avec une autre technique qui est la mienne, qui est celle de l'activité sportive. C'est-à-dire que moi je remplace en quelque sorte la sieste par le sport ce qui me permet voilà de me régénérer et de repartir parfois pour une 2ème journée, à 2h de l'après-midi car je viens de pratiquer 40 ou 45 minutes de sport. Et je, je, j'ai l'impression d'avoir la même sensation en tout cas de performance et d'énergie que si j'avais pu faire la sieste."* (E-9 ; L111)
	Consommer du café	*"Je pense qu'elles peuvent effectivement en boire plusieurs. Ce qui peut expliquer qu'elles ne manifestent pas autant qu'on pourrait le constater des coups de pompe."* (E-2 ; L522)
	Se coucher plus tôt le soir	*"Et je préfère me coucher plus tôt éventuellement le soir. Ouais… Si je suis, voilà en fait c'est ça, si je suis fatiguée et que ça peut tenir je me dis et ben grave je rentre et je vais me coucher."* (E-7 ; L166)
	Quitter le lieu de travail au moment de la pause déjeuner	*"Même si c'est pas pour dormir ou pour... Quand j'ai une coupure, ça fait du bien de se restaurer, vite fait, enfin une coupure géographique. C'est effectivement pas mal. "* (E-2 ; L140)
Management des employés en faveur de la sieste	Proposer verbalement aux employés de se reposer	*"J'ai déjà proposé voyant par exemple, constatant une fatigue : "Mais pourquoi vous ne vous installeriez pas dans le canapé euh?" "* (E-2 ; L482)
	Montrer l'exemple aux employés	*"C'est soit je prends un temps de repos entre midi et deux pour inciter l'équipe à faire de même."* (E-4 ; L418)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Faire confiance à ses employés	*"Moi à mon niveau, si quelqu'un a besoin de faire une sieste et me demande "est-ce que je peux aller dans ma voiture, un quart d'heure ?", bah je lui dirais "oui y'a pas de souci". Sachant que je sais que connaissant mes hommes, le travail sera fait ou ils récupéreront d'eux-mêmes le quart d'heure."* (E-5 ; L392)
	Gérer les situations au cas par cas	*"Donc après c'est plutôt des situations à résoudre au cas par cas en fonction des individus, du travail et de l'attention à leur travail."* (E-5 ; L441)
	Laisser de l'autonomie à ses employés	*"Après je suis dans un mode de management plutôt dans l'autonomie donc la personne est responsable. Elle sait ce qu'elle a à faire, si elle souhaite ouais comme vous dites avoir un petit peu de temps libre supplémentaire pour s'adonner à ça ou autre chose d'ailleurs y'a aucun problème."* (E-3 ; L230)
Autres activités lors de la pause déjeuner	Faire des courses	*"Ouais le shopping, les courses, enfin je le vois là, y en a… Je sais que y en a 2 régulièrement dans l'agence qui, une fois par semaine prennent la voiture le midi pour aller faire vraiment les grosses courses de la semaine."* (E-4 ; L377)
	Manger au restaurant	*"On peut tout à fait aller manger quelque part ou déjeuner quelque part, même une heure... De temps en temps."* (E-2 ; L739)
	Faire du sport	*"Les footings entre midi et deux."* (E-10 ; L493)

4.2. Solutions collectives évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail

Sur le plan collectif, les solutions évoquées étaient la création d'un espace dédié avec du matériel adapté, mieux communiquer autour de la sieste pour favoriser sa réalisation, moduler le temps de travail voire légiférer sur le sujet ou proposer la sieste dans un cadre thérapeutique. Une autre idée était de créer des maisons municipales dans lesquelles les travailleurs pourraient faire la sieste.

Thèmes	Sous-thèmes	*Verbatims*
Création d'un espace dédié à la sieste	Pour un accès à la sieste équitable pour tous les employés	*"Après pour mettre tout le monde devant un pied d'égalité je pense que ça serait quand même le mieux de pouvoir mettre sur le lieu de travail enfin de pouvoir remplir sur le lieu de travail les conditions qui permettent à chacun de se prendre ce moment-là."* (E-3 ; L387)
	Pour permettre une coupure avec l'environnement de travail	*"Mais dans un environnement qui permette de se dire ok je suis sur le lieu de travail mais je suis plus là pour travailler je suis là pour faire une coupure et me recentrer un petit peu."* (E-3 ; L399)
	Pour faciliter l'intégration de la sieste dans la vie de l'entreprise	*"Des lieux dédiés. (Silence) ça faciliterait l'intégration de cette composante-là dans la vie de l'entreprise."* (E-3 ; L421)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Pour ne pas déranger ceux qui ne font pas la sieste	*"Deux qui s'isolent pour aller faire un temps de repos pendant que celle qui veut pas faire travaille, bon enfin mon inconscient ça le choquerait moins."* (E-3 ; L436)
	Pour contrôler le temps de sieste	*"Ça soit organisé dans une pièce, on sait que la personne est dans la pièce."* (E-6 ; L216)
	Pour susciter l'envie de faire la sieste	*"Parfois l'offre fait… L'offre provoque la demande. C'est déjà arrivé (rires)."* (E-9 ; L778)
	Pour pouvoir s'allonger	*"Il faudrait une pièce calme, sombre et avec des lits ou des canapés pour se reposer ou faire la sieste." (*E-4 ; L325)
	Pour réunir des conditions idéales	*"Avec une petite musique... Voilà... Lumière tamisée, enfin un lieu qui soit pas l'usine hein. Quelque chose de cosy."* (E-2 ; L861)
	Louer un module supplémentaire pour la base-vie	*"Il suffirait de se dire ben on loue un module de plus"* (E-7 ; L425)
	Aménager un espace dans le bâtiment en construction	*"Ou alors c'est peut-être se dire on adapte, surtout l'été quand le bâtiment a commencé, on adapte une zone un peu où ils peuvent mettre des chaises, des tables et on se dit ça c'est la salle, la salle sieste quoi."* (E-7 ; L409)
	Investir un local préexistant inutilisé	*"Mais qui méritait d'être étudiée, j'ai moi-même d'ailleurs validé l'idée que l'on puisse aménager une petite salle en local à sieste puisque ces petites salles sont sous-utilisées donc que ça peut parfaitement justifier cet aménagement."* (E-9 ; L311)
Proposer du matériel adapté	Des matelas	*"Il faudrait au moins des matelas."* (E-1 ; L171)
	Des fauteuils de bureaux confortables	*"Des fauteuils un peu plus performants, confortables ou qu'on puisse un petit peu transformer."* (E-3 ; L416)
	Des transats	*"Des grands transats ou quelque-chose comme ça."* (E-4 ; L328)
	Des lits	*"Je veux dire et puis qu'elle ait des conditions de sieste avec un lit, une position allongée, voilà."* (E-6 ; L217)
	Des tapis de sol	*"Donc un tapis de sol et puis un oreiller et puis une couverture."* (E-6 ; L295)
	Des bergères semi-assises	*"Des bergères semi-assis où on est voilà où on est semi-assis."* (E-9 ; L411)
	Pour conserver sa dignité	*"Par contre la position semi-allongée telle qu'on l'a connue dans le temps dans certains trains est une posture qui permet à tous de conserver sa dignité (rires)."* (E-9 ; L415)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

	Pour une position optimale	*"Sur le dos mais qui permet de se relaxer, de relever un peu les jambes, ça me semble plus raisonnable."* (E-9 ; L423)
Communiquer autour de la sieste	Demander le droit de faire la sieste aux employeurs	*"C'est de communiquer franchement sur la volonté de la personne de faire la sieste à la hiérarchie."* (E-3 ; L354)
	Faire une demande en Conseil d'Administration	*"J'ai eu une demande de cette nature au dernier conseil d'administration hein, bon qui émanait de quelques personnels."* (E-9 ; L309)
	Proposer des solutions concrètes	*"C'est d'arriver avec le package en main « voilà mon projet, voilà comment je le réalise, voilà comment ça ne vient pas gêner le bon déroulement de l'activité, voire même comment ça vient consolider ou me rendre encore plus opérationnel et productif."* (E-3 ; L364)
	Discuter ouvertement avec les employés du sujet de la sieste	*"L'idéal ça serait d'échanger avec les salariés. Pour voir qu'est-ce qu'ils en pensent, comment on peut le mettre en place, comment eux ils peuvent voir un peu les choses aussi par rapport à ce temps de repos."* (E-4 ; L351)
	Réflexions au sein d'un groupe de travail	*"Un groupe de travail qui réfléchisse à cette question-là, qui identifie quelles sont les questions à lever pour pouvoir mettre ça en place et quel impact sur l'organisation ça peut donner."* (E-3 ; L374)
	Exposer l'intérêt de la sieste aux employés	*"Des mini conférences organisées pour expliquer que pour prendre soin de soi, pour l'hygiène de vie, c'est bien pour soi et puis c'est bien pour le service."* (E-10 ; L363)
	Inclure les organisations syndicales dans les discussions	*"Donc il faut énormément travailler avec les organisations syndicales, faut que ça soit eux qui viennent, il faut que ça soit… Il faut qu'ils donnent une idée puis il faut l'attraper au passage et en faire sienne puis construire quelque chose comme ça."* (E-6 ; L466)
	Valoriser l'image de la sieste	*"Ben oui parce que c'est à un moment dire dans les valeurs de l'entreprise et ben faire la sieste c'est pas un acte de fainéantise c'est à un moment donné plutôt bien gérer son potentiel de concentration."* (E-10 ; L372)
	Se former à la problématique de la sieste	*"Il faut un peu travailler la question de « quels sont les retours d'expérience ? Qu'est-ce qu'on en dit par rapport aux bénéfices dans la concentration, dans l'humeur, dans l'impact sur les relations interpersonnelles ? », investir un peu sur la biblio."* (E-10 ; L411)
	Valoriser l'image de l'entreprise à travers la sieste	*"Oui ou alors autre solution c'est qu'à un moment la sieste devienne un sujet un peu à la mode on va dire et là ils prendront le truc pour montrer qu'on est les champions du monde quoi."* (E-7 ; L448)
	Fixer des limites	*"Et nous employeurs faut qu'on, faut qu'on mette les limites, faut qu'on organise avec des limites."* (E-6 ; L331)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Moduler le temps de travail	Commencer plus tôt le matin pour allonger la pause du midi	*"A mon avis plus tôt le matin, ils seraient plus aptes à commencer à 8h que finir à 18h30."* (E-4 ; L349)
	Débadger pour faire la sieste	*"Il faut vraiment gérer le temps de travail donc c'est vrai que si y a sieste ça sera pas sur le travail effectif ça sera sur un dé-badgeage."* (E-6 ; L194)
	Laisser plus d'autonomie avec des horaires modulables	*"Il faut plus laisser les gens peut-être gérer un peu leur travail avec leur vie au quotidien mais ça impose que les gens se responsabilisent. Parce que si on fait des horaires beaucoup plus modulables [...] pour essayer d'aboutir en fait à un temps de repos dans la journée pour tout le monde, et qu'on n'impose pas forcément à un horaire précis."* (E-4 ; L401)
	Finir plus tôt l'après midi	*"Mais je vous dis comme ils sont là de 7h à 15h... Eux à 15h, y'en a qui partent et ils peuvent... Bon je sais pas forcément ce qu'ils font après, s'ils ont une autre activité ou s'ils vont se reposer pour mieux finir la journée."* (E-5 ; L278)
	Temps de sieste décompté du temps de travail	*"Ou alors il faut que le temps de sieste, clairement hein, soit décompté du temps de travail [...] si on met une sieste au travail, si on veut pas l'imposer il faut qu'elle soit décompté du temps de travail. De manière à ce qu'effectivement les gens en profitent."* (E-9 ; L597 + 679)
	Permettre aux employés de rentrer faire la sieste chez eux	*"Pour moi presque l'idéal à la limite ça serait que les gens puissent rentrer chez eux [...] Ils sont seuls enfin ou pas avec les autres, ils quittent le lieu de travail donc ils peuvent déconnecter, donc oui à la limite je pense que si on devait vraiment généraliser, l'idéal c'est de prendre des salariés dans une agence, qui habitent pas trop loin, pour qu'ils puissent rentrer chez eux rapidement et qu'ils fassent le temps de sieste."* (E-4 ; L354)
Légiférer sur le sujet de la sieste	Obligation pour l'employeur de proposer un lieu de repos	*"Aujourd'hui on s'impose pleins de choses pour nos bases-vie peut-être qu'à terme on va nous dire ben maintenant quand vous montez une base-vie vous mettez 2 bases, un module de plus dédié à voilà espace détente, la sieste, le truc voilà."* (E-7 ; L426)
	Obligation pour l'employeur de proposer un temps de repos	*"On légifère dans le droit social en estimant que l'intérêt du salarié c'est effectivement d'avoir un temps de repos... et d'imposer à l'employeur de le lui offrir... Avec une structure adaptée…"* (E-2 ; L673)
	Obligation pour les employés de prendre une pause	*"Après on leur a imposé quand même une pause entre midi et deux, d'une demi-heure."* (E-7 ; L378)
	Inclure la sieste dans la prévention des Risques Psycho-Sociaux	*"La sieste, la salle de sieste ça sera tracé dans un document, je sais pas si ça sera pour la qualité de vie au travail ou RPS."* (E-6 ; L447)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Proposer la sieste dans un cadre thérapeutique	Pour faciliter la reprise après un arrêt maladie	*"Je leur disais « écoutez pour reprendre le boulot là pendant les 3 premiers mois vous pouvez aller faire une sieste d'une heure dans ce local. » "* (E-6 ; L236)
	Pour remplacer le mi-temps thérapeutique	*"Bon y'a le mi-temps thérapeutique qui est bien mais pourrait y'avoir aussi un aménagement avec une sieste au milieu du travail, ça pourrait être très bien."* (E-6 ; L190)
Investissements relatifs à la mise en place de solutions	Faible coût des investissements	*"Le coût est quand même assez faible, à mon avis le coût de la sieste pour un employeur."* (E-3 ; L456)
	Coût de la sieste inférieur à d'autres activités	*"On lui permet d'avoir les conditions pour qu'elle se repose bien mais derrière c'est juste du temps qu'on lui donne. D'autres activités, plus sportives par exemple pourrait nécessiter des infrastructures, du matériel, une sécurité derrière avec des personnes qui assurent la sécurité de la pratique. Donc l'investissement de base serait différent donc ouais si on fait une évaluation bénéfices/coûts, bénéfices par rapport au coût de l'investissement."* (E-3 ; L468)
Création d'une maison municipale	Un lieu de repos adapté	*"Une maison municipale avec des... Avec des pièces, cafèt', une espèce de lieu de vie, d'attente, de repos, de... De décontraction."* (E-2 ; L859)
	Cotisation des employeurs	*"Pourraient cotiser avec une taxe employeur... Pour contribuer, participer à ce, à cet effort collectif."* (E-2 ; L867)
	Coût mutualisé	*"Le coût serait en quelque sorte mutualisé."* (E-2 ; L906)
	Donner une visibilité à la sieste	*"On instillerait au niveau de la société l'idée que la sieste fait partie des mœurs. Et qu'elle s'organise dans des lieux collectifs avec une solidarité de la part des employeurs, d'une municipalité, ça pourrait enlever certains barrages psychologiques."* (E-2 ; L903)
	Quitter le lieu de travail pour favoriser le repos	*"Pour, sur un temps d'une heure et demi, deux heures, avoir un temps de vingt minutes pour manger... Et puis un temps pour se reposer, lire, tricoter... Je ne sais quoi... Sortir des écrans... Ça pourrait être un lieu de rencontre aussi, entre parenthèses..."* (E-2 ; L878)
	Offrir cette possibilité aux entreprises	*"De questionner les entreprises sur leur volonté ou pas de bénéficier de cette infrastructure."* (E-2 ; L907)
Organiser des activités alternatives à la sieste	Des cours de yoga	*"C'est qu'on fait des cours de yoga par exemple, donc dans une pièce entre midi et deux."* (E-6 ; L383)
	Des séances de massage	*"Des séances de massage par exemple, on avait fait une fois, un truc de massage."* (E-6 ; L413)
	De la réflexothérapie	*"L'association là autour de la DDT propose du yoga, propose des séances de réflexothérapie… de relaxation."* (E-10 ; L205)

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

4.3. Solutions évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail – tableau récapitulatif

Solutions individuelles évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail	Des **lieux de sieste improvisés** et variés selon les conditions.
	Privilégier la sieste en raccourcissant son temps de repas pour dormir plutôt que manger, en rentrant chez soi se reposer.
	Lutter contre la fatigue autrement que par une sieste en faisant des micro coupures dans la journée ou en accomplissant des tâches nécessitant d'être actif, en faisant du sport pendant la pause, en consommant du café.
	Le management des employés en faveur de la sieste, en leur proposant verbalement de se reposer et en leur montrant l'exemple tout en leur faisant confiance et en leur laissant de l'autonomie.
	Avoir **d'autres activités lors de la pause déjeuner**.
Solutions collectives évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail	La **création d'un espace dédié à la sieste**, pour un accès à la sieste équitable pour tous. Pour permettre une coupure avec l'environnement de travail tout en facilitant l'intégration de la sieste dans la vie de l'entreprise. Pour susciter l'envie de faire la sieste. Pour réunir des conditions idéales et notamment pouvoir s'allonger.
	Proposer du **matériel adapté à la réalisation de la sieste**, pour avoir une position optimale tout en conservant sa dignité.
	Communiquer autour de la sieste, avec une demande franche émanant des employés s'ils souhaitaient faire la sieste, faire une demande en Conseil d'Administration et proposer directement des solutions concrètes. Les employeurs pourraient engager un dialogue avec les employés, proposer des réflexions au sein d'un groupe de travail et inclure les organisations syndicales. Il faudrait exposer l'intérêt de la sieste aux employés et valoriser l'image de la sieste, après s'être formé sur le sujet.
	Moduler le temps de travail, en commençant plus tôt le matin pour allonger la pause du midi, ou en laissant plus d'autonomie aux employés avec des horaires modulables. En décomptant le temps de sieste du temps de travail voir en permettant aux employés de rentrer faire la sieste chez eux.
	Légiférer sur le sujet de la sieste en rendant obligatoire pour l'employeur de proposer un lieu de repos et un temps de repos.
	Proposer la sieste dans un cadre thérapeutique, pour faciliter la reprise après un arrêt maladie ou pour remplacer le mi-temps thérapeutique.
	Créer une maison municipale qui serait un lieu de repos adapté avec une cotisation des employeurs donc un coût mutualisé, qui permettrait aux employés de quitter le lieu de travail pour favoriser le repos.
	Proposer des activités alternatives à la sieste.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

5. La sieste au travail pour les employeurs – tableau récapitulatif

POINTS DE VUE DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA SIESTE AU TRAVAIL	**La fatigue au travail**	La fatigue au travail prenait plusieurs formes, elle avait plusieurs causes et niveaux d'intensité.
	Conditions idéales de sieste	Elles dépendaient de sa période de réalisation, de ses horaires, de sa durée, de sa fréquence, de son lieu, et de certains rituels.
	Image de la sieste pour les employeurs	L'image de la sieste au travail pouvait être positive ou négative, amusante ou susciter l'indifférence.
	Représentations de l'image qu'auraient les employés de la sieste	Pour les employeurs, l'image de la sieste au travail pour les employés pouvait être positive, amusante ou bien variable selon différents facteurs.
	Image renvoyée par des employés siesteurs	L'image d'employés faisant leur sieste au travail pouvait être positive, variable, amusante, négative ou bien susciter l'indifférence, la curiosité ou l'inquiétude.
	Représentation qu'ont les employeurs siesteurs de leur image auprès des employés	D'après les employeurs siesteurs, leur image auprès des employés pouvait être amusante, négative, ou bien susciter l'indifférence.
	Effets de la sieste sur les employeurs	Sur les employeurs, la sieste au travail pouvait avoir des effets variables selon les personnes, les circonstances et les modalités de réalisation de la sieste.
	Représentations qu'ont les employeurs des effets qu'aurait la sieste sur les employés	Sur leurs employés, les employeurs imaginaient des effets positifs dus à une coupure de la journée ou au repos et l'absence d'effets négatifs.
	Effets de la sieste la rendant intéressante au travail	Des effets intéressants pour les personnes dans le cadre du travail et des effets intéressants pour l'entreprise.
FREINS ET SOLUTIONS A LA SIESTE AU TRAVAIL EVOQUES PAR LES EMPLOYEURS	**Freins liés à la personne**	Certains employeurs n'étaient eux-mêmes pas siesteurs. D'autres exprimaient des freins psychologiques personnels.
	Freins imaginés par les employeurs chez leurs employés	Ces freins étaient les employés non siesteurs et des freins psychologiques.
	Freins organisationnels liés à un manque de temps	Le frein principal était le manque de temps qui était attribué à la durée trop courte des pauses, leur planification impossible et une charge de travail trop importante.
	Freins liés à l'environnement de travail	L'absence de lieu de travail fixe, de locaux et de matériel adaptés en étaient les principaux, associés aux conditions défavorables.
	Freins à la mise en place de solutions	Ils venaient des employeurs eux-mêmes, du manque de place et de temps, de difficultés organisationnelles et administratives. Les employeurs imaginaient également des freins qui viendraient des employés.
	Solutions individuelles évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail	Sur le plan individuel, les solutions avancées étaient faire la sieste dans des lieux improvisés, privilégier la sieste au cours des temps de pauses, ou encore lutter contre la fatigue autrement que par une sieste.
	Solutions collectives évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail	Sur le plan collectif, les solutions évoquées étaient la création d'un espace dédié avec du matériel adapté, mieux communiquer autour de la sieste pour favoriser sa réalisation, moduler le temps de travail voir légiférer sur le sujet ou proposer la sieste dans un cadre thérapeutique. Une autre idée était de créer des maisons municipales dans lesquelles les travailleurs pourraient faire la sieste.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

DISCUSSION

Notre travail se proposait d'étudier les points de vue croisés d'employés et d'employeurs sur la sieste et les freins à sa réalisation au travail. Nous avons recueilli les avis de 10 employeurs et de 13 employés concernant les facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail, ses effets imaginés ou ressentis, l'image de la sieste et des siesteurs, les freins à sa réalisation et les solutions proposées à ces freins.

Dans cette discussion, nous comparerons les résultats obtenus avec ceux retrouvés dans la littérature. Nous profiterons également de cette partie pour comparer les résultats entre employés et employeurs et pour analyser et expliquer ceux-ci.

1. Résultat principal

Le fait principal qui émerge de ce travail est que le thème de la sieste fait partie de la problématique plus large des conditions de travail, incluant la fatigue au travail, le temps de travail, la charge de travail, la souffrance ou au contraire le bien-être au travail. Toutes les personnes interrogées ont abordé le sujet avec sérieux et intérêt, considérant que la sieste pouvait s'inscrire de bien des manières dans la vie des entreprises.

Concernant les employeurs, le guide d'entretien devait les amener principalement à parler de la sieste au travail pour leurs employés, afin de comparer leurs idées au point de vue réel de ceux-ci. Finalement ils ont surtout donné leur point de vue sur la sieste au travail et leurs habitudes personnelles de sieste mais ils ont aussi imaginé quel serait le point de vue de leurs employés.

Certains employés interrogés se sont livrés de manière très personnelle sur la souffrance au travail et le surmenage. C'est un aspect intéressant que nous n'attendions pas. Le thème de la sieste semblait bien s'inscrire pour eux dans une approche globale des conditions de travail.

Les entretiens des employeurs étaient plus longs, ceux-ci abordaient les détails, notamment en ce qui concerne la législation, le temps de travail. Les employés se sont plus confiés sur un plan personnel. Les employeurs étaient plus dans le contrôle de leurs réponses et restaient plutôt dans leur rôle de dirigeants. Encore une fois, chez les employés la thématique du bien-être au travail revenait alors que chez les employeurs les thèmes de gestion des risques psycho-sociaux, prévention des accidents du travail s'inscrivaient plutôt dans un aspect de rentabilité.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2. Forces et faiblesses

La recherche bibliographique que nous avons réalisée a principalement retrouvé des articles et études étrangères s'intéressant aux effets de la sieste. Effets sur les différentes fonctions cognitives, mais aussi sur la relation entre sieste et pathologies cardio-vasculaires et la mortalité générale. Les différents facteurs tels que l'horaire de la sieste ou sa durée, pouvant influencer ses effets, étaient également étudiés. Nous n'avons retrouvé que peu d'études s'intéressant à la pratique de la sieste au travail et celles-ci concernaient exclusivement le travail de nuit et le travail posté. En ce sens, notre double étude qualitative propose une approche inédite du sujet.

L'analyse et l'exploitation des données ont été réalisées par plusieurs personnes : le directeur de thèse et les deux chercheurs étudiants en médecine réalisant cette thèse.

Notre travail a bénéficié d'une validité interne. Une triangulation des données a été réalisée par les deux chercheurs étudiants ainsi que par le directeur de thèse.

La validité externe de notre travail est établie par la concordance de l'analyse de nos données avec celles disponibles dans la littérature.

S'agissant d'une thèse qualitative, les résultats ne peuvent pas être généralisés.

Un biais de recrutement peut être redouté car les personnes interrogées étaient possiblement plus enclines à répondre favorablement à notre demande d'entretien si elles étaient elles-mêmes pratiquantes de la sieste et concernées par la problématique. Ce biais a été minimisé par l'intitulé remis aux personnes contactées pour l'étude qui ne contenait pas le mot « sieste ». Finalement plusieurs non-siesteurs ont également répondu favorablement et avaient de nombreux avis sur le sujet.

Un autre biais concerne exclusivement les employeurs, qui même s'ils occupent des postes à responsabilités avec management de personnel ne se trouvent pas toujours tout en haut de la pyramide hiérarchique. Ceux-ci émettent alors des avis en précisant bien qu'ils ne sont pas les seuls décideurs.

L'échantillon est réduit en raison du temps nécessaire à consacrer à la retranscription et au codage des entretiens semi-dirigés individuels. L'exhaustivité était recherchée en priorité. La saturation des données a été atteinte au terme de 23 entretiens.

Une force de cette étude est que l'échantillon des personnes interrogées contient des professions variées, incluant des métiers du secteur privé mais également des fonctionnaires, au sein de structures de taille variables, allant de 2 employés à plus de 1000. La parité est respectée avec 12 femmes et 11 hommes.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3. Résultats de l'analyse des données

3.1 Point de vue des employés et des employeurs concernant la sieste

Les employés et les employeurs avaient des points de vue relativement similaires concernant les facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail ainsi que sur ses effets ressentis ou imaginés et sur l'image de celle-ci et l'image renvoyé par un siesteur au travail.

Le principal facteur incitant à la réalisation d'une sieste au travail était la fatigue, qui pouvait prendre différents aspects et niveaux d'intensité. Plusieurs personnes se déclaraient fatiguées au travail, ce qui suggère un manque de sommeil, phénomène mis en évidence dans une enquête concernant des adultes français en 2011(4).

Les effets positifs de la sieste concernaient notamment l'amélioration des capacités cognitives dont la concentration. Ces effets sont concordants avec les effets positifs de la sieste sur la vigilance mis en évidence dans plusieurs études(22)(30). Un effet bénéfique sur l'humeur était souligné par les siesteurs, effet également retrouvé dans une étude japonaise de 2006(31) et une étude américano-japonaise de 2011(32).

Un effet négatif était l'inertie du sommeil, bien connu et étudié(33). L'inertie du sommeil apparaissait pour des siestes longues, et entrainait une diminution passagère des capacités cognitives. Cela concorde avec les résultats d'une étude menée en 1990 qui objectivait que l'inertie du sommeil était observée pour des durées de sieste supérieures à 20minutes(16).

Les employés comme les employeurs faisaient la différence entre des effets qui leurs étaient propres et des effets pouvant être bénéfiques aux autres dans le cadre du travail.

Des conditions idéales de sieste étaient énoncées, très variables selon les personnes. Un horaire post-prandial et une durée courte concordaient avec des résultats d'études suggérant une plus grande efficacité des siestes réalisées après le repas du midi, pendant 15 à 20 minutes(37).

L'image de la sieste au travail pouvait être négative ou positive, susciter l'indifférence ou la curiosité. Il en était de même pour l'image des siesteurs au travail, qu'ils soient employés ou employeurs. Mais l'image de la sieste au travail de manière générale pouvait être différente de l'image renvoyée par un siesteur chez une même personne. La sieste au travail pouvait être considérée comme quelque chose de bénéfique alors que quelqu'un faisant la sieste au travail pouvait renvoyer une image négative. Un cas de figure revenait chez les employés et les employeurs, faire la sieste devant des personnes extérieures à l'entreprise – des clients – était inconcevable.

Ainsi, les effets positifs de la sieste étaient abordés et reconnus, mais malgré cela elle restait un tabou sur le lieu de travail. Elle ne posait pas de problème si elle était réalisée au domicile ou dans la voiture mais elle était difficilement assumée devant les autres.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Il apparait que les représentations qu'ont les employeurs du point de vue des employés sont proches des réponses données par les employés en ce qui concerne l'image de la sieste et ses effets.

3.2 Freins à la réalisation de la sieste au travail

Concernant les freins à la réalisation de la sieste puis les solutions proposées, nous n'avons retrouvé aucune étude abordant cette problématique. Cela confère à ces résultats un caractère inédit.

Les freins à la réalisation de la sieste au travail étaient multiples, ils pouvaient être liés aux personnes – non siesteurs et freins psychologiques – ou liés à l'environnement de travail – manque de temps ou conditions inadaptées –. L'image négative renvoyée par des siesteurs devenait ici un frein important.

Des solutions étaient envisagées mais des freins leurs étaient opposés, organisationnels principalement. Les employés comme les employeurs évoquaient le manque de communication avec la hiérarchie comme un frein au changement des mentalités.

Les employeurs avançaient également des freins financiers et administratifs. L'aspect rentable de la sieste en terme d'efficacité des employés était plus volontiers abordé et devait compenser les investissements financiers et l'aménagement du temps de travail. Ainsi, le temps de sieste qui était décompté ou non du temps de travail était une préoccupation prépondérante des employeurs.

Des freins spécifiques à certaines conditions n'étaient pas cités par les personnes interrogées mais sont apparus à travers l'analyse des données. Selon que le lieu de travail se trouvait en ville ou à la campagne, les temps de trajet étaient très variables. Les temps de trajet plus longs des citadins ne constituaient pas un problème à la campagne où le retour à domicile le midi était aisément envisageable, afin de faire une sieste ou autre. Selon que la profession était plutôt « manuelle » ou plutôt « intellectuelle ». Chez les travailleurs physiques la sieste semblait être un outil comme un autre, voir indispensable, pour récupérer de la fatigue. Chez les autres travailleurs, la sieste avait plutôt tendance à être perçue comme un manque d'implication.

3.3 Solutions évoquées afin de permettre la réalisation de la sieste au travail

Des solutions étaient avancées pour permettre la réalisation de la sieste au travail. Elles étaient soit d'ordre individuel soit d'ordre collectif, pour les prises de décisions et la mise en application. L'idée d'une salle dédiée à la sieste revenait souvent. Cette salle de sieste était à la fois vu comme un facilitateur sur le plan matériel – conditions et mobilier adaptés – mais également comme la possibilité d'intégrer

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

l'idée même de la sieste dans la vie de l'entreprise. Elle offrait de la légitimité à ceux qui souhaitaient s'organiser un temps de sieste et jouait ainsi un rôle important sur le plan psychologique.

Paradoxalement, le fait d'intégrer la sieste dans une journée de travail semblait rebuter certains siesteurs qui perdaient là le côté spontané de la sieste.

Le travail à domicile était évoqué, la qualité du travail effectué devenait alors la seule préoccupation plutôt que le nombre d'heures passées à le faire. Chez soi chacun gère sa journée comme il l'entend. Dans le même ordre d'idées, les employeurs évoquaient la possibilité de confier plus d'autonomie à leurs employés dans la gestion de leurs journées de travail et donc de leurs temps de pause. Cela n'était pas applicable à toutes les professions.

La communication – autour du sujet de la sieste, entre employés et employeurs, directement ou via des instances syndicales – semblait une condition indispensable à la mise en place de solutions. Les employés et les employeurs étaient d'accord sur ce point.

Des solutions alternatives pour lutter contre la fatigue tels que la consommation de café ou la pratique du sport lors des pauses étaient évoquées et semblaient bénéficier d'une image plus acceptable que la sieste.

Par ailleurs certains freins qui concernaient la charge de travail ou le temps de travail semblaient peu accessibles à des solutions spécifiques. Ils rejoignaient la problématique plus large des conditions de travail.

4. Les pistes à développer

La sieste au travail est un sujet qui a suscité l'intérêt des personnes interrogées. Plusieurs questions ont été soulevées. Il apparait que la sieste s'inscrit dans la problématique des conditions de travail.

Elle peut être considérée comme une contre-mesure efficace à la fatigue au travail mais elle peut également être vue comme un symptôme de cette fatigue. Des solutions pour prévenir l'apparition de cette fatigue seraient sans doute préférables. Mais, chez des salariés fatigués, une sieste de 15-20 minutes en début d'après-midi semble un moyen efficace de regagner en efficacité et en motivation pour le reste de la journée. Organiser et encadrer des temps de sieste pourrait permettre l'acceptation puis l'intégration de cette pratique dans la vie des entreprises.

Une étude quantitative serait une perspective intéressante afin d'évaluer la pertinence des items mis en évidence, que ce soit concernant la fatigue, l'image et les effets de la sieste ou les freins à sa réalisation et les solutions proposées.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

CONCLUSIONS

Nom, prénom du candidat : USIETO-DUBOIS Pol

CONCLUSIONS

Beaucoup de travaux médicaux récents à propos de la sieste ont été publiés, essentiellement à l'étranger. Ils montrent son importance, ses conséquences sur la santé en général et le gain de productivité possible au travail. Elle fait d'ailleurs partie des solutions évoquées pour améliorer le bien-être au travail et contribuer à la gestion des risques psychosociaux. La culture de la sieste et sa place dans la société sont très variables d'un pays à l'autre. En France, la sieste reste marginale, ce qui n'est pas le cas dans d'autres pays où elle est plus populaire et plus étudiée. Ce manque « d'enthousiasme », également scientifique, s'accompagne d'un manque d'études épidémiologiques à son sujet. Ce constat semble encore plus vrai lorsqu'il s'agit d'étudier la relation entre sieste et travail, ce qui a suscité notre intérêt.

Notre hypothèse était que la sieste possédait un nombre élevé « d'adeptes » ou de bénéficiaires. Parmi eux, nombreux sont ceux qui ne peuvent la réaliser en période d'activité. La question était de savoir s'il existait des freins à la réalisation de la sieste au travail en France. L'objectif de ce travail de thèse était de confronter les différents points de vue entre employés et employeurs sur la sieste au travail, ses représentations, son expérience vécue, les freins à sa réalisation en pratique et les solutions proposées.

Chez les employés comme chez les employeurs, le principal facteur motivant la réalisation d'une sieste était la fatigue, dans toute sa complexité et ses nuances. D'autres facteurs pouvaient l'influencer tels que l'intérêt personnel pour la pratique de la sieste, ou encore des facteurs liés à l'environnement comme le type de travail, les trajets, les activités extra-professionnelles. Des conditions idéales de sieste étaient esquissées, caractérisées par une grande variabilité en termes de durée, d'horaires, de confort et de « méthode ».

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

L'image de la sieste et des personnes faisant la sieste était variable et parfois paradoxale. Les points de vue - qu'ils aient concerné la personne interrogée, les autres employés ou l'employeur - pouvaient être positifs comme négatifs.

Les effets de la sieste - qu'ils soient présumés ou ressentis – étaient conformes à ceux retrouvés dans la littérature. Ils étaient surtout positifs : amélioration des capacités cognitives, de l'humeur, de l'énergie, des capacités relationnelles et du bien-être. Ils étaient plus rarement négatifs, avec mise en évidence de l'inertie post-sieste. Les employés, comme les employeurs, savaient identifier les effets qui leur étaient personnels de ceux qui seraient bénéfiques au groupe et à l'entreprise.

UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD LYON 1 FACULTÉ DE MÉDECINE LYON EST

Du point de vue des employés, de nombreux freins empêchaient la pratique de la sieste au travail. Des freins liés à la personne - comme des freins psychologiques (de la peur, du stress, de la honte...) ou un désintérêt pour sa pratique - ou des freins liés à l'environnement au travail (le manque de temps, le regard des autres et les conditions inadaptées). Le point de vue de l'employeur, l'ambiance au travail, le type de travail et le type d'entreprise en étaient d'autres. Des solutions étaient envisageables. Des freins leur étaient opposés : des difficultés dans l'aménagement du temps ou des conditions, dans le changement des mentalités ou encore à satisfaire tout le monde.

Les employeurs émettaient les mêmes réserves que leurs employés quant à la réalisation de la sieste au travail. Ce qu'ils pensaient être le point de vue des employés concordait effectivement avec les freins avancés par ces derniers. Concernant les freins à la mise en place des solutions, outre ceux évoqués ci-dessus, les employeurs étaient plus sensibles aux aspects administratifs et financiers.

UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD LYON 1 FACULTÉ DE MÉDECINE LYON EST

Des solutions étaient suggérées afin de faciliter la sieste sur le lieu de travail. Deux niveaux étaient individualisés : individuel et collectif. Elles concernaient surtout l'aménagement du temps et de l'espace, la communication pour contribuer au changement des mentalités et des stratégies pour éviter la fatigue. Les employeurs étaient volontiers plus pragmatiques. Ils étaient attachés à trouver des solutions financières adaptées. Des alternatives à la sieste étaient proposées.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Ce travail exploratoire pourrait être enrichi en y associant l'expertise de chercheurs non médicaux, sociologues ou acteurs du monde du travail. Un travail quantitatif pourrait évaluer la pertinence des différents items mis en évidence à l'issue des entretiens.

Le Président de la thèse,
Nom et Prénom du Président
Signature

Adam Acan

Vu :
Pour Le Président de l'Université
Le Doyen de l'UFR de Médecine Lyon Est

UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON I

UNIVERSITE CLAUDE BERNARD FACULTÉ DE MÉDECINE LYON EST LYON

Professeur Gilles RODE

Vu et permis d'imprimer
Lyon, le 15 MAI 2018

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

BIBLIOGRAPHIE

1. Buxton OM, Marcelli E. Short and long sleep are positively associated with obesity, diabetes, hypertension, and cardiovascular disease among adults in the United States. Soc Sci Med. sept 2010;71(5):1027-36.

2. Cappuccio FP, D'Elia L, Strazzullo P, Miller MA. Quantity and Quality of Sleep and Incidence of Type 2 Diabetes: A systematic review and meta-analysis. Diabetes Care. 1 févr 2010;33(2):414-20.

3. Faraut B, Touchette É, Gamble H, Royant-Parola S, Safar ME, Varsat B, et al. Short sleep duration and increased risk of hypertension: a primary care medicine investigation. J Hypertens. juill 2012;30(7):1354.

4. Léger D, Roscoat E du, Bayon V, Guignard R, Pâquereau J, Beck F. Short sleep in young adults: Insomnia or sleep debt? Prevalence and clinical description of short sleep in a representative sample of 1004 young adults from France. Sleep Med. mai 2011;12(5):454-62.

5. Ryu SY, Kim KS, Han MA. Factors Associated with Sleep Duration in Korean Adults: Results of a 2008 Community Health Survey in Gwangju Metropolitan City, Korea. J Korean Med Sci. 1 sept 2011;26(9):1124-31.

6. Milner CE, Cote KA. Benefits of napping in healthy adults: impact of nap length, time of day, age, and experience with napping. J Sleep Res. 1 juin 2009;18(2):272-81.

7. Iglowstein I, Jenni OG, Molinari L, Largo RH. Sleep Duration From Infancy to Adolescence: Reference Values and Generational Trends. Pediatrics. 1 févr 2003;111(2):302-7.

8. psasommeil. 18ème journée du sommeil le 16 mars 2018, des actions partout en France [Internet]. 18ème Journée du sommeil. [cité 11 mars 2018]. Disponible sur: https://villagesommeil.org/

9. Troubles du sommeil de l'enfant et de l'adulte [Internet]. Collège des Enseignants de Neurologie. 2016 [cité 5 avr 2018]. Disponible sur: https://www.cen-neurologie.fr/deuxieme-cycle%20/troubles-du-sommeil-lenfant-ladulte

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

10. GUYTON and HALL. Précis de PHYSIOLOGIE MEDICALE. 2ème édition. 2003.

11. Accueil - Sommeil et médecine générale [Internet]. [cité 5 avr 2018]. Disponible sur: http://sommeil-mg.net/spip/spip.php?rubrique1

12. Weissbluth M. Naps in children: 6 months–7 years. Sleep. 1995;18(2):82–87.

13. Touchette E, Dionne G, Forget-Dubois N, Petit D, Pérusse D, Falissard B, et al. Genetic and Environmental Influences on Daytime and Nighttime Sleep Duration in Early Childhood. Pediatrics. 1 juin 2013;131(6):e1874-80.

14. Mindell JA, Sadeh A, Kwon R, Goh DYT. Cross-cultural differences in the sleep of preschool children. Sleep Med. déc 2013;14(12):1283-9.

15. Thorleifsdottir B, Björnsson JK, Benediktsdottir B, Gislason TH, Kristbjarnarson H. Sleep and sleep habits from childhood to young adulthood over a 10-year period. J Psychosom Res. 2002;53(1):529–537.

16. Lavie P. Ultrashort sleep-waking schedule. III. « Gates » and « forbidden zones » for sleep. Electroencephalogr Clin Neurophysiol. mai 1986;63(5):414-25.

17. Lowden A, Holmbäck U, Åkerstedt T, Forslund J, Lennernäs M, Forslund A. Performance and sleepiness during a 24 h wake in constant conditions are affected by diet. Biol Psychol. févr 2004;65(3):251-63.

18. Picarsic JL, Glynn NW, Taylor CA, Katula JA, Goldman SE, Studenski SA, et al. Self-Reported Napping and Duration and Quality of Sleep in the Lifestyle Interventions and Independence for Elders Pilot Study. J Am Geriatr Soc. 1 sept 2008;56(9):1674-80.

19. Naps, cognition and performance. Sleep Med Rev. 1 août 2010;14(4):249-58.

20. Durmer JS, Dinges DF. Neurocognitive Consequences of Sleep Deprivation. Semin Neurol. mars 2005;25(01):117-29.

21. Achermann P, Dijk D-J, Brunner DP, Borbély AA. A model of human sleep homeostasis based on EEG slow-wave activity: quantitative comparison of data and simulations. Brain Res Bull. 1993;31(1-2):97–113.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

22. Takahashi M, Nakata A, Haratani T, Ogawa Y, Arito H. Post-lunch nap as a worksite intervention to promote alertness on the job. Ergonomics. 15 juill 2004;47(9):1003-13.

23. Lau EYY, Wong ML, Lau KNT, Hui FWY, Tseng C. Rapid-Eye-Movement-Sleep (REM) Associated Enhancement of Working Memory Performance after a Daytime Nap. PLoS ONE [Internet]. 13 mai 2015;10(5). Disponible sur: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4430242/

24. Évaluation clinique et fonctionnelle d'un handicap cognitif [Internet]. Collège des Enseignants de Neurologie. 2016 [cité 7 avr 2018]. Disponible sur: https://www.cen-neurologie.fr/deuxieme-cycle%20/evaluation-clinique-fonctionnelle-dun-handicap-cognitif

25. Diekelmann S, Born J. The memory function of sleep. Nat Rev Neurosci. févr 2010;11(2):114-26.

26. Backhaus J, Junghanns K. Daytime naps improve procedural motor memory. Sleep Med. 1 sept 2006;7(6):508-12.

27. Daytime napping: Effects on human direct associative and relational memory. Neurobiol Learn Mem. 1 mai 2010;93(4):554-60.

28. Lahl Olaf, Wispel Christiane, Willigens Bernadette, Pietrowsky Reinhard. An ultra short episode of sleep is sufficient to promote declarative memory performance. J Sleep Res. 11 févr 2008;17(1):3-10.

29. Antonenko Daria, Diekelmann Susanne, Olsen Cathrin, Born Jan, Mölle Matthias. Napping to renew learning capacity: enhanced encoding after stimulation of sleep slow oscillations. Eur J Neurosci. 10 janv 2013;37(7):1142-51.

30. Lau EYY, Wong ML, Lau KNT, Hui FWY, Tseng C. Rapid-Eye-Movement-Sleep (REM) Associated Enhancement of Working Memory Performance after a Daytime Nap. PLoS ONE [Internet]. 13 mai 2015;10(5). Disponible sur: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4430242/

31. Kaida K, Takahashi M, Otsuka Y. A Short Nap and Natural Bright Light Exposure Improve Positive Mood Status. Ind Health. 2007;45(2):301-8.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

32. Gujar N, McDonald SA, Nishida M, Walker MP. A Role for REM Sleep in Recalibrating the Sensitivity of the Human Brain to Specific Emotions. Cereb Cortex N Y NY. janv 2011;21(1):115-23.

33. Tassi P, Muzet A. Sleep inertia. Sleep Med Rev. août 2000;4(4):341-53.

34. STAMPI C. Urtrashort sleep schedules : Sleep architecture and the recuperative value of multiple 80-, 50-, and 20-min naps. Sleep 90 [Internet]. 1990; Disponible sur: https://ci.nii.ac.jp/naid/10017354175/

35. Dongen V, P.a H, Price NJ, Mullington JM, Szuba MP, Kapoor SC, et al. Caffeine Eliminates Psychomotor Vigilance Deficits from Sleep Inertia. Sleep. 1 oct 2001;24(7):813-9.

36. Newman RA, Kamimori GH, Wesensten NJ, Picchioni D, Balkin TJ. Caffeine Gum Minimizes Sleep Inertia. Percept Mot Skills. 1 févr 2013;116(1):280-93.

37. Lavie P, Weler B. Timing of naps: effects on post-nap sleepiness levels. Electroencephalogr Clin Neurophysiol. 1989;72(3):218–224.

38. McMillan DE, Fallis WM. Benefits of napping on night shifts. Nurs Times. 8 nov 2011;107(44):12-3.

39. The effects of napping on cognitive functioning. Prog Brain Res. 1 janv 2010;185:155-66.

40. Takahashi M. The role of prescribed napping in sleep medicine. Sleep Med Rev. 1 juin 2003;7(3):227-35.

41. Naska A, Oikonomou E, Trichopoulou A, Psaltopoulou T, Trichopoulos D. Siesta in Healthy Adults and Coronary Mortality in the General Population. Arch Intern Med. 12 févr 2007;167(3):296-301.

42. Yamada T, Hara K, Shojima N, Yamauchi T, Kadowaki T. Daytime Napping and the Risk of Cardiovascular Disease and All-Cause Mortality: A Prospective Study and Dose-Response Meta-Analysis. Sleep. 1 déc 2015;38(12):1945-53.

43. Stang A, Dragano N, Moebus S, Möhlenkamp S, Schmermund A, Kälsch H, et al. Midday Naps and the Risk of Coronary Artery Disease: Results of the Heinz Nixdorf Recall Study. Sleep. 1

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

déc 2012;35(12):1705-12.

44. Liu X, Zhang Q, Shang X. Meta-Analysis of Self-Reported Daytime Napping and Risk of Cardiovascular or All-Cause Mortality. Med Sci Monit Int Med J Exp Clin Res. 4 mai 2015;21:1269-75.

45. Cao Z, Shen L, Wu J, Yang H, Fang W, Chen W, et al. The effects of midday nap duration on the risk of hypertension in a middle-aged and older Chinese population: a preliminary evidence from the Tongji-Dongfeng Cohort Study, China. J Hypertens. oct 2014;32(10):1993-1998; discussion 1998.

46. Fang W, Li Z, Wu L, Cao Z, Liang Y, Yang H, et al. Longer habitual afternoon napping is associated with a higher risk for impaired fasting plasma glucose and diabetes mellitus in older adults: results from the Dongfeng–Tongji cohort of retired workers. Sleep Med. oct 2013;14(10):950-4.

47. Wu J, Xu G, Shen L, Zhang Y, Song L, Yang S, et al. Daily sleep duration and risk of metabolic syndrome among middle-aged and older Chinese adults: cross-sectional evidence from the Dongfeng-Tongji cohort study. BMC Public Health. 24 févr 2015;15:178.

48. Faraut B, Nakib S, Drogou C, Elbaz M, Sauvet F, De Bandt J-P, et al. Napping Reverses the Salivary Interleukin-6 and Urinary Norepinephrine Changes Induced by Sleep Restriction. J Clin Endocrinol Metab. 1 mars 2015;100(3):E416-26.

49. Leng Y, Wainwright NWJ, Cappuccio FP, Surtees PG, Hayat S, Luben R, et al. Daytime Napping and the Risk of All-Cause and Cause-Specific Mortality: A 13-Year Follow-up of a British Population. Am J Epidemiol. 1 mai 2014;179(9):1115-24.

50. Erren TC, Morfeld P, Foster RG, Reiter RJ, Groß JV, Westermann IK. Sleep and cancer: Synthesis of experimental data and meta-analyses of cancer incidence among some 1,500,000 study individuals in 13 countries. Chronobiol Int. 2016;33(4):325-50.

51. Cairns BJ, Travis RC, Wang X-S, Reeves GK, Green J, Beral V. A short-term increase in cancer risk associated with daytime napping is likely to reflect pre-clinical disease: prospective cohort study. Br J Cancer. 24 juill 2012;107(3):527-30.

52. National Sleep Foundation - Sleep Research & Education [Internet]. [cité 8 avr 2018]. Disponible sur: https://sleepfoundation.org/

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

53. Le rapport Giordanella sur le sommeil : du bilan à l'action. | Base documentaire | BDSP [Internet]. [cité 8 avr 2018]. Disponible sur: http://www.bdsp.ehesp.fr/Base/358101/

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

ANNEXES

1. ANNEXE I : Guide d'entretien à destination des employés

Guide d'entretien, employés.

- Introduction courte :

L'entretien va porter sur la sieste et plus particulièrement sa réalisation en période d'activité. Je ne vous en dis volontairement pas plus sur le sujet pour ne pas vous influencer. L'objectif est de recueillir un maximum d'avis différents sur le sujet. C'est pourquoi, toutes vos réponses seront bonnes à prendre et ne seront pas jugées. Le mieux étant qu'elles soient les plus personnelles possibles. En pratique, l'entretien va être enregistré puis retranscrit et analysé. Toutes les données seront anonymisées et je vous ferai remplir une fiche de consentement. Je vous signale que notre projet de recherche a été validé par le comité d'éthique de la faculté.

- Faire signer une fiche de consentement.

- Questionnaire quantitatif.
- ENTRETIEN :

1) **Pour commencer, comment ça se passe au travail ?**

But : Connaître le niveau de fatigue au travail, lié au travail lui-même ou aux activités extra-professionnelles du sujet.

Objectif secondaire correspondant : Rechercher les facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail en France.
Questions de relance :

- A quel point vous sentez-vous fatigué (au travail) ?
- Si fatigue, plutôt une fatigue liée à votre activité professionnelle ou à vos activités personnelles ?
- A quel point vous sentez-vous stimulé par votre travail ?

2) Quelle est la place de la sieste dans votre vie de tous les jours ?

But : Connaître la place de la sieste dans la vie du sondé, en temps normal ou au travail et en l'absence de contraintes. Et ses conditions de réalisation.
Seule partie à ne pas figurer dans les objectifs secondaires. L'objectif est de savoir où en est le sujet vis-à-vis de la sieste pour ensuite être plus pertinent dans le reste des questions.
Questions de relance :

- Et dans l'idéal, comment feriez-vous ?
- A quelle heure et pendant combien de temps ?
- Et au travail ?

3) A titre personnel, quels effets la sieste a-t-elle sur vous ?

But : Connaître les conséquences de la sieste sur le travailleur. Notamment pour voir ensuite si cela est superposable aux données de la bibliographie que nous avons trouvées.
Objectif secondaire : Mettre en évidence les effets de la sieste au travail en France.

Questions de relance :

- Positifs/négatifs ?
- Ou quels effets aurait-elle si vous pouviez la faire **au travail** ?
- Ou si absence de besoin de la réaliser : Qu'est ce qui fait que vous n'en avez pas besoin ?

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

4) Que pensez-vous de la sieste au travail ? Comment pensez-vous qu'elle est perçue sur votre lieu de travail ?

But : Etude de l'image renvoyée par la sieste du point de vue de l'employé et du point de vue des autres personnes de l'entreprise.
Objectif secondaire : Connaitre la représentation de la sieste au travail en France.
Questions de relance :

- (Quelle image renvoie-t-elle ?)
- Par vos collègues ?
- Par vos supérieurs hiérarchiques ou votre employeur ?

5) Quelles sont les difficultés et obstacles que vous rencontrez personnellement pour réaliser la sieste au travail ?

But : Identification des freins à la réalisation de la sieste sur le lieu de travail. Identification des freins intrinsèques (liés au sujet) et extrinsèques (liés à son environnement).
Objectif principal : Etudier les freins à la réalisation de la sieste chez le travailleur français, du point de vue des employés et de celui des employeurs.
Questions de relance :

- Si vous n'en avez pas besoin, qu'est-ce qui empêcherait vos collègues ?
- Quelles craintes ou hésitations avez-vous avant de réaliser la sieste ?
- *Selon réponse :*

    - Si freins liés au travail (extrinsèques) évoqués : Pensez-vous qu'il y ait des freins que vous vous construisez vous-même ?

    - Si freins plus liés à la personne elle-même évoqués (intrinsèques) : Pensez-vous qu'il y ait des freins plus liés à votre travail ou à votre environnement de travail ?

6) Quelles seraient vos suggestions pour rendre les siestes plus facilement réalisables sur votre lieu de travail ?

But : Connaitre les suggestions pour faciliter la réalisation de la sieste au travail.
Objectif secondaire : Mettre en évidence des solutions pour faciliter la réalisation de la sieste au travail en France.
Questions de relance :

- Rebondir sur les freins identifiés dans la question précédente si absence d'idée. Ou au contraire, si idée de solution en rapport avec une difficulté qui n'avait pas été évoquée, faire reformuler la difficulté.
- Si vous ne voulez pas faire la sieste, par quelle activité voudriez-vous la remplacer ?

Bien noter les impressions, contexte, confidence… pendant l'entretien mais également en fin d'entretien.

Dernière étape :

Voilà, c'est la fin de l'entretien. Que souhaitez-vous rajouter sur le sujet ? Je vous remercie grandement pour votre participation. Je vous propose de me laisser votre adresse mail si vous le souhaitez afin que je puisse vous communiquer les résultats de l'étude. Il a été mis en évidence que la réalisation d'une courte sieste pouvait apporter de grands bénéfices à son pratiquant : sur sa mémoire, sa rapidité d'exécution, son humeur… L'objectif de ce travail est de comprendre pourquoi elle n'est pas plus réalisée en France. Il y a t'il des choses que vous souhaitez me dire à propos de la réalisation de l'entretien qui puissent éventuellement permettre de l'améliorer ou de l'affiner ? Merci encore.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

2. ANNEXE II : Guide d'entretien à destination des employeurs

Guide d'entretien, employeurs.

- Introduction courte :

L'entretien va porter sur la sieste et plus particulièrement sa réalisation en période d'activité. Je ne vous en dis volontairement pas plus sur le sujet pour ne pas vous influencer. L'objectif est de recueillir un maximum d'avis différents sur le sujet. C'est pourquoi, toutes vos réponses seront bonnes à prendre et ne seront pas jugées. Le mieux étant qu'elles soient les plus personnelles possibles. En pratique, l'entretien va être enregistré puis retranscrit et analysé. Toutes les données seront anonymisées et je vous ferai remplir une fiche de consentement. Je vous signale que notre projet de recherche a été validé par le comité d'éthique de la faculté.

- Faire signer une fiche de consentement.

- Questionnaire quantitatif.
- ENTRETIEN :

1) Pour commencer, comment ça se passe au travail ?

But : Connaître le niveau de fatigue au travail, lié au travail lui-même ou aux activités extra-professionnelles du sujet.
Objectif secondaire correspondant : Rechercher les facteurs influençant la réalisation d'une sieste au travail en France.
Questions de relance :

- A quel point vous sentez-vous fatigué (au travail) ?
- Si fatigue, plutôt une fatigue liée à votre activité professionnelle ou à vos activités personnelles ?
- A quel point vous sentez-vous stimulé par votre travail ?

2) Quelle est la place de la sieste dans votre vie de tous les jours ?

But : Connaître la place de la sieste dans la vie du sondé, en temps normal ou au travail et en l'absence de contraintes. Et ses conditions de réalisation.
Seule partie à ne pas figurer dans les objectifs secondaires. L'objectif est de savoir où en est le sujet vis-à-vis de la sieste pour ensuite être plus pertinent dans le reste des questions.
Questions de relance :

- Et dans l'idéal, comment feriez-vous ?
- A quelle heure et pendant combien de temps ?
- Et au travail ?
- Quels effets la sieste a sur vous ? (Positifs/négatifs)

3) Concernant vos employés, quels effets la sieste a-t-elle sur eux ?

But : Connaitre le point de vue de l'employeur sur la réalisation de la sieste chez ses employés.
Objectif secondaire : Mettre en évidence les effets de la sieste au travail en France.
Questions de relance :

- Si pas de sieste, au conditionnel => S'ils faisaient la sieste quels effets pensez-vous que cela aurait sur eux ?

4) Que pensez-vous de la sieste au travail ?

But : Connaitre l'image renvoyée par la sieste au travail pour les employés et les employeurs.
Objectif secondaire : Connaitre la représentation de la sieste au travail en France.
Questions de relance :

- A votre avis comment est-elle perçue sur votre lieu de travail ? (Quelle est l'image renvoyée par quelqu'un faisant la sieste au travail ?)

+/- selon réponse => Comment pensez-vous que vos employés la perçoivent ?

5) Selon vous quelles sont les difficultés et obstacles que rencontrent vos employés pour réaliser la sieste au travail ?

But : Identification des freins à la réalisation de la sieste sur le lieu de travail. Identification des freins intrinsèques (liés au sujet) et extrinsèques (liés à son environnement).
Objectif principal : Etudier les freins à la réalisation de la sieste chez le travailleur français, du point de vue des employés et de celui des employeurs.
Questions de relance :

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

- Selon vous il y a-t-il des freins que vos employés se mettent eux-mêmes ?
- Il y a-t-il des freins liés au travail ou à l'environnement de travail ?

6) Quelles seraient vos suggestions pour rendre les siestes plus facilement réalisables sur votre lieu de travail ?

But : Connaitre les suggestions pour faciliter la réalisation de la sieste au travail.
Objectif secondaire : Mettre en évidence des solutions pour faciliter la réalisation de la sieste au travail en France.
Questions de relance :

- Rebondir sur les freins identifiés dans la question précédente si absence d'idée. Ou au contraire, si idée de solution en rapport avec une difficulté qui n'avait pas été évoquée, faire reformuler la difficulté.
- Si vous ne voulez pas faire la sieste, par quelle activité voudriez-vous la remplacer ?

Bien noter les impressions, contexte, confidence… pendant l'entretien mais également en fin d'entretien.
Dernière étape :
Voilà, c'est la fin de l'entretien. Que souhaitez-vous rajouter sur le sujet ? Je vous remercie grandement pour votre participation. Je vous propose de me laisser votre adresse mail si vous le souhaitez afin que je puisse vous communiquer les résultats de l'étude. Il a été mis en évidence que la réalisation d'une courte sieste pouvait apporter de grands bénéfices à son pratiquant : sur sa mémoire, sa rapidité d'exécution, son humeur… L'objectif de ce travail est de comprendre pourquoi elle n'est pas plus réalisée en France. Il y a t'il des choses que vous souhaitez me dire à propos de la réalisation de l'entretien qui puissent éventuellement permettre de l'améliorer ou de l'affiner ? Merci encore.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

3. ANNEXE III : Questionnaire quantitatif

QUESTIONNAIRE QUANTITATIF

I) Données personnelles :

1. Vous êtes :
□ Une femme □□Un homme

2. Quel est votre âge ? _____

II) Votre travail :

1. Dans quelle ville habitez-vous ? _____

Soit un temps de trajet d'environ ? _____

2. Avez-vous la possibilité de rentrer chez vous le midi ? □OUI □NON

3. Quel est votre temps de travail hebdomadaire ?

□De 0 à 20 heures □De 20 à 35 heures
□De 35 à 50 heures □Plus de 50 heures

4. Présentez-vous des horaires dits « décalés » ?

□OUI □NON

Si oui, précisez : _____

5. Quelle est votre activité ?

□Agriculteur exploitant □Artisan □Recherche d'emploi □ Chef d'entreprise
□Commerçant □Employé □Etudiant/Lycéen □Ouvrier
□Profession libérale □ Cadre □Retraité
□Autre personne sans activité
Précisez si besoin : _____

6. Quelle est la taille de la structure dans laquelle vous travaillez ?

□0-10 employés □10-100 □100-1000 □Plus de 1000 employés
7. Considérez-vous avoir un statut ?
□d'employé □d'employeur

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

4. ANNEXE IV : Lettre d'information

LETTRE D'INFORMATION
POUR LA PARTICIPATION À UNE RECHERCHE OBSERVATIONNELLE

TITRE DE LA RECHERCHE :
La sieste : caractéristiques et freins à sa réalisation chez le sujet actif en France.
Deux études qualitatives : point de vue des employés ; point de vue des employeurs

Madame, Monsieur,
Nous vous proposons de participer à une étude de recherche clinique.
Cette lettre d'information détaille en quoi cette étude consiste.
Vous pourrez prendre le temps pour lire et comprendre ces informations, pour réfléchir à votre participation, et pour demander au médecin responsable de l'étude de vous expliquer ce que vous n'aurez pas compris.

BUT DE L'ÉTUDE
Il se pourrait qu'il existe des freins à la réalisation de la sieste au travail chez le sujet français actif. S'il en existe, quels sont-ils, du point de vue des employés et de celui des employeurs ?
L'objectif de ce travail est, à l'aide d'entretiens individuels, d'étudier les freins à la réalisation de la sieste chez le travailleur français en bonne santé, du point de vue des employés et de celui des employeurs.

BÉNÉFICES ATTENDUS
Même si cette étude n'a pas de grandes prétentions, les bénéfices attendus sont multiples. Il s'agirait d'abord de pouvoir parler sans tabou de la sieste, thème à propos duquel les études françaises sérieuses manquent cruellement. Ensuite, il serait utile de mettre en évidence les difficultés à la réalisation de la sieste dans le monde du travail pour ensuite pouvoir proposer des solutions adéquates, qui conviendraient à l'employeur comme aux employés.

DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE
L'étude consiste en un entretien individuel, constitué de questions auxquelles vous répondrez.
L'entretien sera enregistré puis vos réponses retranscrites avant d'être analysées dans leur intégralité.

RISQUES POTENTIELS
Cet entretien présente le risque de s'intéresser à des données personnelles concernant votre travail et votre rythme de sommeil. Vos réponses sont libres et elles seront accueillies sans jugement. Les entretiens seront par la suite anonymisés et conservés de manière protégée. Sur simple demande, vous pourrez le consulter et, sans justification de votre part, en demander la suppression.

FRAIS MÉDICAUX
Votre collaboration à ce protocole de recherche observationnelle n'entraînera pas de participation financière de votre part.

LEGISLATION – CONFIDENTIALITÉ
La Commission d'éthique de la recherche en médecine générale, Collège universitaire de médecine générale, Université Claude Bernard Lyon 1, a étudié ce projet de recherche et a émis un avis favorable à sa réalisation le 05/09/2017.
Toute information vous concernant recueillie pendant cet essai sera traitée de façon confidentielle. Seuls les responsables de l'étude pourront avoir accès à ces données. À l'exception de ces personnes, qui traiteront les informations dans le plus strict respect du secret médical, votre anonymat sera préservé. La publication des résultats de l'étude ne comportera aucun résultat individuel.
Les données enregistrées à l'occasion de cette étude feront l'objet d'un traitement informatisé par le promoteur. S'agissant de données nominatives, vous bénéficiez à tout moment du droit d'accès et de rectification des données vous concernant auprès des responsables de l'étude et , en ce qui concerne les informations de nature médicale, ce droit est exercé par l'intermédiaire des Docteurs Guillaume HOTTO et Pol USIETO-DUBOIS conformément à la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n°94-548 du 1er juillet 1994, relative au

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

traitement des données nominatives ayant pour fin la recherche dans le domaine de la santé. Le projet a reçu un avis favorable de la CNIL 917178 v1 en date du 04/10/2017.
Les résultats globaux de l'étude pourront vous être communiqués si vous le souhaitez.
Si vous avez des questions pendant votre participation à cette étude, vous pourrez contacter le médecin responsable de l'étude, les Docteurs :

- Guillaume HOTTO, tél : 06.30.28.68.63
- Pol USIETO-DUBOIS, tél : 06.83.63.27.69

Vous êtes libre d'accepter ou de refuser de participer à cette étude.
Vous pouvez également décider en cours d'étude d'arrêter votre participation sans avoir à vous justifier.
Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire cette lettre d'information. Si vous êtes d'accord pour participer à cette recherche, nous vous invitons à signer le formulaire de consentement ci-joint.

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

5. ANNEXE V : Formulaire de consentement

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT
POUR LA PARTICIPATION À UNE RECHERCHE OBSERVATIONNELLE

TITRE DE LA RECHERCHE :
La sieste : caractéristiques et freins à sa réalisation chez le sujet actif en France.
Deux études qualitatives : point de vue des employés ; point de vue des employeurs.

Je soussigné-e …… *(nom et prénom du sujet),*
accepte de participer à l'étude ***(titre)***
Les objectifs et modalités de l'étude m'ont été clairement expliqués par
le Docteur ……..... *(nom et prénom du médecin).*
J'ai lu et compris la fiche d'information qui m'a été remise.
À l'exception des responsables de l'étude, qui traiteront les informations dans le plus strict respect du secret médical, mon anonymat sera préservé.
J'accepte que les données nominatives me concernant, recueillies à l'occasion de cette étude, puissent faire l'objet d'un traitement automatisé par les organisateurs de la recherche. Je pourrai exercer mon droit d'accès et de rectification auprès du Docteur ……
J'ai bien compris que ma participation à l'étude est volontaire.
Je suis libre d'accepter ou de refuser de participer, et je suis libre d'arrêter à tout moment ma participation en cours d'étude.
Mon consentement ne décharge pas les organisateurs de cette étude de leurs responsabilités. Je conserve tous mes droits garantis par la loi.
Après en avoir discuté et avoir obtenu la réponse à toutes mes questions, j'accepte librement et volontairement de participer à la recherche qui m'est proposée.

Fait à ……., le ……	Fait à ……., le ……
Nom et signature de l'investigateur	Signature du sujet

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

6. ANNEXE VI : Attestation du Comité d'Ethique (Pol USIETO-DUBOIS)

Monsieur USIETO-DUBOIS Pol,

La commission d'éthique, qui s'est tenue le 5 septembre 2017, a donné un avis favorable à votre protocole de recherche observationnelle, ainsi qu'au document d'information destiné aux personnes qui se prêtent à la recherche, concernant votre sujet **« La sieste : caractéristiques et freins à sa réalisation chez le sujet actif en France. Deux études qualitatives : point de vue des employés ; point de vue des employeurs. »**

Voici le n° IRB : **2017-09-05-04**

Vous pouvez dès à présent commencer vos travaux de recherche.

Sincères salutations,

Humbert de Fréminville

Cordialement,

Nathalie GRAS

Université Claude-Bernard Lyon 1

Collège universitaire de médecine générale (CUMG)

Assistante administrative

8 avenue Rockefeller - 69373 LYON Cedex 08

Bâtiment Rockefeller – 2ème étage – Escalier D

Tel. 04 78 77 72 86

E-mail : nathalie.gras@univ-lyon1.fr

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

7. ANNEXE VII : Attestation du Comité d'Ethique (Guillaume HOTTO)

Monsieur HOTTO Guillaume,

La commission d'éthique, qui s'est tenue le 5 septembre 2017, a donné un avis favorable à votre protocole de recherche observationnelle, ainsi qu'au document d'information destiné aux personnes qui se prêtent à la recherche, concernant votre sujet **« La sieste : caractéristiques et freins à sa réalisation chez le sujet actif en France. Deux études qualitatives : point de vue des employés ; point de vue des employeurs. »**

Voici le n° IRB : **2017-09-05-04**

Vous pouvez dès à présent commencer vos travaux de recherche.

Sincères salutations,

Humbert de Fréminville

Cordialement,

Nathalie GRAS

Université Claude-Bernard Lyon 1

Collège universitaire de médecine générale (CUMG)

Assistante administrative

8 avenue Rockefeller - 69373 LYON Cedex 08

Bâtiment Rockefeller – 2ème étage – Escalier D

Tel. 04 78 77 72 86

E-mail : nathalie.gras@univ-lyon1.fr

Du mardi au vendredi : 9h-12h et 13h30-17h30

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

8. ANNEXE VIII : Autorisation de la CNIL

CNIL.
3 Place de Fontenoy - 75334 PARIS Cedex 07
T. 01 53 73 22 22 - F. 01 53 73 22 00
www.cnil.fr

RÉCÉPISSÉ

Monsieur USIETO-DUBOIS Pol
2 RUE DOCTEUR REBATEL
69003 LYON

DÉCLARATION NORMALE

Numéro de déclaration
917178 v 1
du 04 octobre 2017

A LIRE IMPERATIVEMENT
La délivrance de ce récépissé atteste que vous avez transmis à la CNIL un dossier de déclaration formellement complet. Vous pouvez désormais mettre en oeuvre votre traitement de données à caractère personnel.
La CNIL peut à tout moment vérifier, par courrier, par la voie d'un contrôle sur place ou en ligne, que ce traitement respecte l'ensemble des dispositions de la loi du 6 janvier 1978 modifiée en 2004. Afin d'être conforme à la loi, vous êtes tenu de respecter tout au long de votre traitement les obligations prévues et notamment :
1) La définition et le respect de la finalité du traitement,
2) La pertinence des données traitées,
3) La conservation pendant une durée limitée des données,
4) La sécurité et la confidentialité des données,
5) Le respect des droits des intéressés : information sur leur droit d'accès, de rectification et d'opposition.
Pour plus de détails sur les obligations prévues par la loi « informatique et libertés », consultez le site internet de la CNIL : www.cnil.fr

Organisme déclarant

Nom : Monsieur USIETO-DUBOIS Pol
Service :
Adresse : 2 RUE DOCTEUR REBATEL
Code postal : 69003
Ville : LYON

N° SIREN ou SIRET :
Code NAF ou APE :
Tél. : 0683632769
Fax. :

Traitement déclaré

Finalité : QUESTION DE RECHERCHE : IL SE POURRAIT QU'IL EXISTE DES FREINS À LA RÉALISATION DE LA SIESTE AU TRAVAIL CHEZ LE SUJET FRANÇAIS ACTIF EN BONNE SANTÉ. S'IL EN EXISTE, QUELS SONT-ILS, DU POINT DE VUE DES EMPLOYÉS ET DE CELUI DES EMPLOYEURS ? HYPOTHÈSE DE TRAVAIL : BEAUCOUP DE TRAVAUX RÉCENTS À PROPOS DE LA SIESTE ONT ÉTÉ PUBLIÉS. ILS MONTRENT SON IMPORTANCE, SES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ EN GÉNÉRAL ET LE GAIN DE PRODUCTIVITÉ POSSIBLE AU TRAVAIL. NOTRE HYPOTHÈSE EST QUE LA SIESTE POSSÈDE UN NOMBRE...

Fait à Paris, le 04 octobre 2017

Isabelle FALQUE PIERROTIN
Présidente

USIETO-DUBOIS ; HOTTO
(CC BY-NC-ND 2.0)

Université Claude Bernard Lyon 1

UFR de MEDECINE LYON-EST

HOTTO Guillaume / USIETO-DUBOIS Pol

POINTS DE VUE CROISES ENTRE EMPLOYES ET EMPLOYEURS SUR LA SIESTE ET LES FREINS A SA REALISATION AU TRAVAIL

RÉSUMÉ

Introduction : Notre hypothèse était que la sieste possédait un nombre élevé de bénéficiaires qui ne peuvent la réaliser en période d'activité. La question était de savoir s'il existait des freins à la réalisation de la sieste au travail en France. L'objectif était de confronter les différents points de vue entre employés et employeurs sur la sieste au travail, ses représentations, son expérience vécue, les freins à sa réalisation en pratique et les solutions proposées.
Matériels et Méthodes : Nous avons réalisé deux études qualitatives auprès d'actifs français (employés et employeurs). Nous les avons interrogés de septembre 2017 à mars 2018 lors d'entretiens semi-dirigés.
Résultats : Ce travail a d'abord mis en évidence les facteurs influençant la réalisation de la sieste au travail, l'image renvoyée par la sieste, les effets présumés ou ressentis de la sieste. Les freins relevés étaient variés. Il pouvait s'agir d'un contexte défavorable lié à la personne, comme des freins psychologiques, ou un désintérêt pour la pratique de la sieste au travail. Il pouvait s'agir également de freins liés à l'environnement de travail. Ainsi, le manque de temps, le regard des autres et les conditions inadaptées étaient mis en cause. D'autres freins en lien avec le travail tels que le point de vue de l'employeur, l'ambiance, le type de travail et le type d'entreprise étaient évoqués. Enfin, des freins à la mise en place de solutions ont été relevés : concernant l'aménagement du temps ou des conditions, concernant le changement des mentalités, concernant les difficultés à satisfaire tout le monde. Les employeurs ont été plus sensibles aux aspects administratifs et financiers. Des solutions pour faciliter la sieste étaient proposées.
Conclusion : Notre travail peut intéresser différents publics qu'ils soient professionnels de santé, acteurs du monde du travail ou dirigeants politiques. C'est un travail exploratoire qui pourrait être complété par un travail quantitatif, ou approfondi via l'expertise de chercheurs en sciences humaines.

MOTS CLÉS : Sieste, travail, fatigue, bien-être, management, risques psycho-sociaux

JURY :

Président :	Monsieur le Professeur MOREAU Alain
Membres :	Monsieur le Professeur BERGERET Alain
	Monsieur le Professeur DUPRAZ Christian
	Monsieur le Docteur IMLER Didier
	Monsieur le Docteur NICOLAS Alain

DATE DE SOUTENANCE 12 juin 2018

ADRESSE POSTALE DES AUTEURS : 2 rue Docteur Rebatel, 69003 LYON
E-MAIL : these.hotto.usieto@gmail.com