



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie
Option : Sociologie d'organisation et du travail

Thème :

**L'impact de travail de nuit sur la vie
socioprofessionnelle des salariés**

Cas pratique : Entreprise « SARL IFRI » -Bejaia-

Réalisé par :

Melle : ABERBACHE souhila
Melle : AIT KHELIFA nawal

Encadré par :

Mme : BOULAHOUAT Djazia

Année Universitaire
2018- 2019

REMERCIEMENT

En préambule à ce mémoire je tiens à remercier le bon Dieu Tout Puissant pour toutes ces grâces dont il ne cesse de me combler tous les jours.

*Je tiens à remercier notre encadreur de recherche madame **BOULHOUAT DJAZIA** qui a bien voulu m'encadrer et dont les conseils et les orientations m'ont permis d'enrichir et de finir cette recherche.*

Mes vifs remerciements vont également aux membres de jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à ma recherche en acceptant d'examiner mon travail et l'enrichir par leur proposition

*Nous remercions également le personnel de l'entreprise de **SARL IFRI** et plus précisément **Mme SABIHA** de nous avoir facilité la tâche, afin de réaliser notre étude*

A tous le personnel de la bibliothèque de science humaine et sociale pour leur sympathie et leur disponibilité.

Et enfin tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail

Dédicaces

Je remercie mon Dieu tout puissant de m'avoir donné la foi qui m'a permis d'en arriver là.

Je dédie ce travail à mes très chères parents qui m'ont toujours soutenu et accompagné dans mes études qui ont attendu espérer ma réussite, qui m'ont aidé d'être à la hauteur, pour leur sacrifices, amours, tendresses, que dieu vous protège.

« Je vous aime »

A mon meilleur ami à toi mon très cher frère : Toufik.

A ma très chère sœur Lila, son époux Amar et leur fils « adem ».

A ma chère grande mère, que dieu l'offre une bonne santé nchalah.

A ma chère cousine Fatiha, son époux Lakhdar.

A ma chère binôme Nawal et sa famille AIT KHLIFA

A mes chères copines : Kahina et Kenza.

A mes très chères amies : Samira, Linda, Nina, Salima, mina, fadila, taous, Yasmina, Nadjjet, Farid, Rahima, CHenoud, Naima, Akila.

A toute la famille ABERBACHE ET MOUHOUNI

SOUHILA ABERBACHE

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

A la mémoire de ma très chère mère, aucune dédicace ne saurait exprimer l'amour, l'estime, le dévouement et le respect que j'ai toujours pour elle.

Rien au monde ne vaut les efforts fournis jours et nuits pour mon éducation et mon bien être.

Ce travail est le fruit de ses sacrifices qu'elle consentit pour mon éducation et ma formation.

A mon très cher père affable, honorable, aimable :tu représentes pour moi le symbole de la bonté par excellence, la source de tendresse et l'exemple du dévouement qui n'a pas cessé de m'encourager et de prier pour moi.

A mes très cher frères et sœurs, les mots ne suffisent guère pour exprimer L'attachement, l'amour et l'affection que je porte pour vous Sans oublier tous mes amis de près et de loin qui m'ont soutenu,

A mon binôme SOUHILA

Je vous dis Merci

NAWAL AIT KHELIFA

Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladies
MSA	Mutualité Sociale Agricole
CSP	Catégorie Socioprofessionnelle
A.M	Agent de Maitrise
A.E	Agent d'exécution
ART	Article
H	Heure
BIT	Bureau international du travail
SARL	Société A Responsabilité Limité
F	Fréquence.
SNC	Société en nom collectif
CT	Condition de travail
DGA	Direction générale administratif
DRH	Direction des Ressources Humaines.
RH	Ressources Humaines.
OMS	Organisation mondiale de santé

La liste des tableaux :

Tableau N°	titre	Page
Tableau N°01	la répartition des enquêtés selon les catégories d'âge	78
Tableau N°02	la répartition des enquêtés selon le sexe	79
Tableau N°03	la répartition des enquêtés selon les catégories socioprofessionnelles	80
Tableau N°04	la répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	81
Tableau N°05	la répartition des échantillons selon la situation familiale	82
Tableau N°06	la répartition des échantillons selon l'ancienneté	83
Tableau N°07	la répartition des enquêtés selon la perturbation de la vie familiale	85
Tableau N°08	la répartition des enquêtés l'impact de travail de nuit sur la vie familiale	86
Tableau N°09	la relation entre les difficultés de travailler la nuit et l'inquiétude de la famille	87
Tableau N°10	la relation entre les difficultés de travailler la nuit et les charges familiale	88
Tableau N°11	la relation entre les difficultés de travailler la nuit et les obligations familiales	89
Tableau N°12	la répartition des enquêtés selon leur réponses sur la présence de médecin pour les salariés de nuit	93
Tableau N°13	la relation entre les difficultés de travailler la nuit et les problèmes de santé	94
Tableau N°14	la relation entre les conditions de travail de nuit et les problèmes de santé	95
Tableau N°15	la relation entre les conditions de travail de l'entreprise et les problèmes de santé	96
Tableau N°16	la répartition des enquêtés selon leur représentations sur le travail de nuit	97
Tableau N°17	la relation entre les conditions de travail de nuit et dérèglement de sommeil	98

Tableau N°18	la relation entre les conditions de travail de l'entreprise et la résistance au travail de nuit	99
Tableau N°19	la relation entre les conditions de travail de l'entreprise et la pénibilité de travailler la nuit	100
Tableau N°20	la relation entre les conditions de travail de l'entreprise et les difficultés de dormir la journée	101
Tableau N°21	la relation entre le travail de nuit et les difficultés pour dormir la journée	102
Tableau N°22	la relation entre les conditions de travail de nuit et le niveau d'attention au travail	103
Tableau N°23	la répartition de l'échantillon selon le genre de fatigue qui perturbe le plus	104
Tableau N°24	la répartition de l'échantillon selon les difficultés rencontrés pour les salariées de nuit	105
Tableau N°25	la relation entre les conditions de travail de nuit et le stress au travail	106
Tableau N°26	la relation entre les conditions de travail de nuit et la fatigue au travail	107

La liste des figures :

FIGURE N° 1 : la pyramide des besoins de Maslow.....20

SOMMAIRE

Partie théorique

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. Les raisons et les objectifs du choix du thème	4
2. Problématique	5
3. Les hypothèses.....	8
4. La définition des concepts clés.....	9
5. La pré enquête.....	15
6. La méthode et les techniques utilisées.....	16
7. Le choix de L'échantillon	19
8. Déroulement de l'enquête.....	19
9. Les études antérieures	20
10.difficultés rencontrées.....	24

Résumé de chapitre

Chapitre II : travail de nuit et les conditions de travail

Préambule

1. Comment le travail de nuit s'est développé au fil du temps	27
2. définition de travail de nuit.....	28
3. les droits et les obligations des travailleurs.....	29
4. Conditions pour être travailleur de nuit.....	30
5. L'aménagement du temps de travail.....	31
6. Le travail à temps partiel	34
7. les conditions de travail.....	37
8. les acteurs de l'amélioration de conditions de travail.....	40

Résumé de chapitre

Chapitre III : l'effet de travail de nuit sur la santé des salariés

Préambule

1. Les conséquences à court terme	44
2. Les conséquences à long terme.....	46
3. Troubles de sommeil lié au travail de nuit.....	48
4. Cycles du sommeil.....	49
5. Le stress au travail.....	51
6. La fatigue.....	52

Résumé de chapitre

Chapitre IV : Les effets de travail de nuit sur la vie familiale des salariés

Préambule

1. la vie familiale	56
2. les perturbations de la vie sociale et familiale.....	56
3. les conséquences sur la vie conjugale et la vie familiale.....	58
4. les conséquences sur la vie familiale.....	59
5. organisation domestique.....	60
6. comment faire la conciliation entre le travail et la vie familiale des salariés.....	61

Résumé de chapitre

Partie pratique

Chapitre V: présentation de l'organisme d'accueil et la population d'étude

- **vue général e sur le SARL IBRAHIM & fils « IFRI ».**

Préambule

1. Historique.....	64
2. La situation géographique	65
3. L'environnement de la société.....	65
4. Les différentes activités et objectifs De l'organisme.....	66

Résumé de chapitre

- Présentation des différents services

1. Description des différents services.....	69
---	----

2. Présentation de la direction de ressources humaines	74
3. Les objectifs du département des ressources humains.....	77

Chapitre VI: analyse des données et interprétation des résultats de la première hypothèse

Préambule

1. Analyse des données.....	85
2. interprétation des résultats	90

Résumé de chapitre

Chapitre VII : analyse des données et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse

Préambule

1. Analyse des données.....	93
2. interprétation des résultats.....	108

Résumé de chapitre

- **Conclusion**
- **Liste bibliographique**
- **Annexes**

Introduction générale

Introduction

La nuit tient une place spécifique dans l'imaginaire de la société actuelle est une société de production, ceci signifie notamment de produire plus de matériels au moins de temps, de nouvelles formes de travail comme le travail d'équipe ou le travail de nuit, sont donc apparues dans le but d'augmenter l'efficacité et la continuité de cette production.

Aujourd'hui, une partie croissante de la population ressent le besoin de ne plus arrêter sa vie sociale de nuit venue, sans qu'il soit possible de savoir si cette évolution, portée par le développement des nouvelles technologies. Cette demande contribue à l'extension du travail de nuit.¹

L'évolution et l'accélération des rythmes de vie des sociétés industrialisées n'est pas sans conséquence sur le travail et plus particulièrement sur les horaires de travail. Plusieurs secteurs d'activité sont concernés : la santé, les transports, l'hôtellerie-restauration, la sécurité, l'industrie et d'autres encore.²

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail désignent d'une manière générale, l'environnement dans le quel les salariés travaillent, comprennent la pénibilité et les risques du travail effectif aussi que l'environnement du travail.³

Le travail de nuit fait partie des conditions de travail et constitue un risque particulier pour la santé des salariés.

L'excès de la fatigue et le manque persistant de sommeil du à des troubles du cycle biologique veille sommeil, qui appelé aussi « horloge biologique » sont les indispositions dont se plaignent le plus souvent les travailleurs de nuit.

¹ François EDOUARD, conseil économique et environnementale, le travail de nuit l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, paris, 2010 , P. 06

² Daniela Neves , travail de nuit et santé des infirmières , janvier ,2014.p 01 in <https://serval.unil.ch/resource/serval>. consulté le 14/03/2019 à 11

³ MOUTON, jean pierre, CHABAD, jack, la sécurité en entreprise, éd Dunod, paris, 2003.p08.

En dehors des effets sur la santé, le travail de nuit semble avoir des effets nuisibles sur la vie familiale des salariés parce qu'il perturbe les relations normales au sein de la famille et moins de rencontre avec autrui, moins de responsabilités envers sa famille.

Aussi pour apporter des éclaircissements à notre sujet « l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelles des salariés »

Nous avons organisé la présentation de ce mémoire en deux parties complémentaires : la partie théorique et la partie pratique.

La première partie théorique est composée de quatre chapitres :

Le premier chapitre est consacré à la présentation des raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts clés, la pré-enquête, le déroulement de l'enquête, la méthode et les techniques utilisées, l'échantillon, les difficultés rencontrées sur le terrain.

Le deuxième chapitre concerne le travail de nuit et les conditions de travail.

Le troisième chapitre concerne l'effet de travail de nuit sur la santé des salariés.

Le quatrième chapitre concerne l'effet de travail de nuit sur la vie familiale des salariés.

La deuxième partie pratique est composée de trois chapitres :

Le premier chapitre consacré à la présentation de l'organisme d'accueil de l'entreprise « Sarl Ifri » et la présentation de notre population d'étude (ses caractéristiques personnelles).

Le deuxième chapitre est consacré à l'analyse des données et l'interprétation des résultats de la première hypothèse, **le troisième chapitre** est consacré à l'analyse des données et l'interprétation de la deuxième hypothèse. Et enfin, on termine notre recherche par une conclusion, suivie de la liste bibliographique et liste des annexes.

Chapitre I :
Le cadre méthodologique de
la recherche

Préambule :

Ce chapitre est consacré au cadre méthodologique qui est réservé à la présentation des raisons et les objectifs du choix de thème, aussi la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et les techniques utilisé, l'échantillon et pré enquête et enfin les difficultés rencontré.

1. Les raisons et les objectifs de choix du thème :**a. Les raisons de choix de thème :**

Dans cette étape importante de la recherche scientifique, nous tenons à faire remarquer que le choix que nous avons porté à ce sujet n'est pas le fait du hasard, plusieurs raisons nous ont amené à porter la réflexion sur ce sujet:

- ❖ Découvrir le rôle du travail dans le développement de la production de l'entreprise en assurant la continuité de l'activité économique ;
- ❖ Prendre en considération les effets du travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des employés ;
- ❖ Nous approfondir dans notre spécialité sociologie des organisations et du travail ;
- ❖ Acquérir des connaissances sur le milieu de travail ce qui nous aidera en tant que futures salariés à nous adapter ;
- ❖ Nous familiariser avec le terrain d'étude.

b. Les objectifs de choix du thème :

- ❖ Analyser les conditions du travail pour les travailleurs de nuit au sein de l'entreprise Ifri ;
- ❖ Décrire les effets causés par le travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés ;

- ❖ étudier l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des salariés au sein de l'entreprise IFRI IGHZER AMOKRAN ;
- ❖ Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre Cours universitaire sur le terrain ;
- ❖ Mettre au courant la direction de Sarl Ifri des dysfonctionnements qui peuvent exister dans leur système de travail de nuit et leur impact sur la vie socioprofessionnelles de ses salariés.

2. Problématique :

Le travail occupe une place très importante et fait partie dans la vie quotidienne de nos sociétés. Le sens de mot travail varie grandement selon les époques et les cultures. Il consiste en un effort physique et intellectuelle est compris aujourd'hui comme productif, recouvre en fait une multiplicité d'objectifs notamment satisfaire et subvenir au besoin des consommateurs.

Au sein de l'entreprise, le travail est essentiellement fourni par des salariés et cette unité de production qui est l'entreprise est considéré comme étant un environnement très important chez les individus qui y travaillent. En générale, une entreprise est une organisation qui produit des biens et des services pour le marché ; ainsi comme lieu de rencontre entre l'homme et son travail, elle consomme des ressources (matérielles, humain, immatérielles) son objectif de dégager un certain niveau de rentabilité.

Le travail au sein de l'entreprise économique ne concerne pas uniquement les salariés qui travaillent la journée mais elle intègre autant l'activité salariale de nuit. Donc la société industrielle a imposé à l'homme d'utiliser les vingt-quatre heures 24h de travail avec des équipes de jour et de nuit comme solution et pour le but de la continuité et l'amélioration de production.

Dans ce sens, les conditions du travail jouent un rôle très important au sein d'une entreprise publique ou privée aussi dans l'augmentation de la production et le rendement de l'entreprise ainsi que celui des salariés.

Elles désignent d'une manière générale, l'environnement dans le quelles les salariés vivent sur leurs lieu de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectif ainsi que l'environnement du travail»¹

Aussi les salariés qui travaillent la nuit ont un salaire très élevé mais avec des conditions plus difficiles, ainsi des facteurs de pénibilité physique plus nombreux, qui touchent la santé des travailleurs et qui provoquent plusieurs risques comme la fatigue qui est un état qui se traduit par une difficulté à effectuer des efforts physiques et maintenir une activité intellectuelle.²

Le travail de nuit fait partie de ceux-ci. Et d'après, François Eduard, est désormais défini comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures. Une autre période de 9 heures consécutives, mais comprenant l'intervalle compris entre minuit et 5 heures, peut être substituée par voie d'accord entre les partenaires sociaux. La plage horaire minuit/5heures est obligatoirement considérée comme travail de nuit.

A cette effet, les facteurs humains fondamentaux jouant un rôle efficace au travail, le salarié est obligé donc de travailler la nuit dans la perspective d'assurer une rentabilité financière à son employeur. Il semble donc indispensable d'organiser des passerelles entre les horaires de nuit et de jour selon les périodes de la vie professionnelle, tout en assurant un travail conciliant le confort, sécurité, efficacité et santé notamment en fin de carrière.

¹ MOUTON, jean pierre, CHABAD, jack, la sécurité en entreprise, éd Dunod, paris, 2003, p 8

² -PERETTI Jean Marie, gestion des ressources humaines, 20ème édition Vuibert, Paris, 2015, p 209.

Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'un aménagement spécifique de leur fin de carrière, visant à protéger leur santé. la solution idéale en l'espèce consisterait à faire évoluer les salariés concernés vers des missions fonctionnelles, par exemple vers des métiers de formation ou d'expertise des conditions de travail .art (L. 213-4 et L.213-4-3) ³ ,C'est pourquoi, il est essentiel de promouvoir des formes d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail qui préservent à la fois la santé des salariés et l'équilibre de leur vie familiale, tout en contribuant à satisfaire les besoins des entreprises.⁴

Les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Notamment entre le temps de travail et le moment de disponibilité nécessaires pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amies.⁵ Aussi Le travail de nuit, comme le travail en horaires atypiques, est considéré comme ayant des conséquences négatives sur la santé et le bien-être des salariés car il implique une désynchronisation des rythmes biologiques et sociaux et des difficultés de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle⁶.

Malgré ces effets négatifs qu'engendre le travail de nuit sur les salariés et leur environnement familiale il leur reste toujours un côté positif, le salarié de nuit bénéficie de certaines garanties comme une protection médicale particulier sous forme d'un examen par le médecin de travail et une possibilité définitivement d'un poste de jours comme une protection contre le licenciement⁷.

³ Michel MINE et Daniel MARCHAND, le droit du travail en pratique 27^{ème} édition ,Eyrolles,2016 , P.501.

⁴ François EDOUARD, conseil économique et environnementale, le travail de nuit l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, paris, 2010 , P.12.

⁵ Ibid. p 11

⁶ Daniela Neves , travail de nuit et santé des infirmières , janvier ,2014.p 01 in

<https://serval.unil.ch/resource/serval>. consulté le 14/03/2019 à 10h.

⁷ (Articles L3122-29 à L 3122/47 ET R 3122/8 à R 3122 du code du travail français. (Le 04/03/2019 à 12h45).

En Algérie, le travail de nuit est un nouveau modèle de gestion et d'organisation en Algérie qui existe dans tous les secteurs, notamment dans toutes les entreprises industrielles de production. En ce qui concerne la législation de travail de nuit en Algérie c'est le droit de rétablir l'équilibre entre le salarié et l'employeur sous la convention de contrat de travail.

Parmi les entreprises qui exigent le travail de nuit à Bejaia en compte l'entreprise SARL Ifri d'Ighzer Amokrane qui est une entreprise alimentaire spécialisé dans le Domain de boissons divers, elle demande un travail de vingt-quatre heures 24h24 (3*8 et 2*12) Donc le travail de nuit est obligatoire dans le but d'éviter la stagnation de la production.

De ce fait, dans la présente étude, nous nous sommes penchés sur la question principale suivante :

- ❖ Quelle est la réalité du travail de nuit dans l'entreprise IFRI ?

A partir de cette question principale se découlent deux questions principales qui sont :

- ❖ Est-ce que le travail de nuit affecte la vie familiale des salariés ?
- ❖ Est-ce que le travail de nuit engendre des problèmes liés à la santé des salariés ?

3. Les hypothèses :

L'hypothèse est à la fois le résultat de tout travail de conceptualisation et le point de départ de l'expérimentation qui va orienter toute la recherche.

Pour Mac Gorden l'hypothèse « peut être envisagée comme une réponse anticipée que le chercheur formulé à sa question scientifique de recherche »⁸

⁸GORDEN Mac, guide d'élaboration d'un projet de recherche, de Boeck ,2 éme édition , paris ,1997p35

- Le travail de nuit provoque des perturbations et déstabilisations sur la vie familiale des salariés.
- Les conditions de travail de nuit engendrent des problèmes liés à la santé des salariés : (troubles de sommeil, le stress, fatigue)

4. Définition des concepts clé :

a) Le travail:

Activité humaine, organisée et régulée, plus au moins pénible, source d'efforts et de satisfaction liés à la production des biens utiles ou de services, tolérée dans une société donnée dont une personne peut tirer des moyens d'existence.⁹

b) L'entreprise :

L'entreprise est une unité économique, juridique autonome, organisée pour produire des biens et des services pour le marché.¹⁰

Elle recouvre divers réalités de l'affaire individuelle à la société, les plus puissantes qui emploient de nombreux salariés qui sont en rapport avec des multiples personnes, les moyens, les personnels, les organisations ne sont pas les même dans une petite ou moyenne entreprise.¹¹

c) Le salarié :

Au sens général, salariés exerçant des fonctions d'exécution, travaillant dans le secteur privé ou dans le secteur public et effectuant des tâches administratives(travail de bureau), commerciales(vendeurs par exemple) ou de

⁹Jean mager STELLMAN, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, le bureau international de travail, Genève, volume 2, 2000-2004.

¹⁰ FREDERIC Lebanon, la sociologie de A à Z, DUNOD, université de Picardie-jules, p107.

¹¹CHABOUD(DJ) et MOUTON(J), la sécurité en entreprise, édition DUNOD ,2003 p05.

services aux particuliers (personnel de service dans l'hôtellerie par exemple). pendant longtemps on a opposé les employés aux ouvriers, comme on oppose dans le monde anglo-saxon, les « cols blancs » (appartenant au monde des bureaux) aux « cols bleus » (appartenant au monde de l'usine)¹²

d) Les conditions de travail :

«Le terme «condition de travail» renvoie à l'environnement dans lequel vivent les travailleurs sur leur lieu de travail. Il intègre la notion de pénibilité et de risque encourus dans l'exercice du travail».¹³

Les conditions de travail regroupent beaucoup de paramètres : matériels, physiques, moraux..., l'entreprise doit prendre en compte des nombreux critères comme : la pénibilité du travail, les risques et accidents au travail, les pathologies du travail, l'hygiène et la sécurité, le bruit, la chaleur ou le froid, l'exposition à des produits toxiques.

Définition opérationnelle :

Les conditions de travail désignent l'environnement de travail pour le salarié, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail de nuit.

e) Le travail de nuit :

Est défini et réglementé par le Code du travail. Ainsi, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Une autre période de travail de nuit peut cependant être prévue par convention ou accord collectif. Elle doit néanmoins être effectuée au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période

¹²LIXIQUE DE SOCIOLOGIE. 3^{ème} édition. DALLOZ. paris-2010 p113

¹³ ABALO Kodzovi Senu, *Etude comparative des conditions de travail des enfants issus des ménages agricoles au Burkina faso en Côte d'Ivoire et Mali*, Mémoire, Ecoles nationale supérieure de statistiques et d'économie d'Abidjan-Ingénieur statisticien 2011, in Massika lanane *Travail et santé, éditions universitaires européennes, France, 2017, p.39.*

de travail de nuit commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures.

f) Travail de nuit selon la loi algérienne :

Art27 : Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21heureset 5heures.

Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs.

Art 28 : Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

Art 29 : il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsque la nature de21l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.¹⁴

g) La définition du travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit le travailleur qui accomplit soit, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois par semaine, trois heures de son temps quotidien de travail dans la plage horaire légale ou conventionnelle, soit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.¹⁵

¹⁴ « Droit de travail algérien » en ligne www.emploi.services.org/.consulté le 06/03/2019 à 13h20

¹⁵ François EDOUARD, opcit p 11.12

Définition opérationnelles :

Le travailleur de nuit est défini dans cette enquête, comme tout travailleur qui preste durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier, d'autres parts, comme tout travailleur susceptible d'accomplir durant la période nocturne une certaine partie de son temps de travail annuel.

h) Horaires atypiques :

On parle de travail posté, d'horaires en équipes alternantes (3*8 ou 2*12), d'horaires en équipes alternantes avec horaires de nuit, d'horaires en équipes alternantes sans horaires de nuit, d'horaires de nuit fixe ou sans alternance .

Il est généralement admis que tout horaire effectué en dehors des heures de jour (06h00-23h00) est un horaire atypique. Cette acceptation au sens large de la définition des horaires atypiques se retrouve dans la littérature scientifique qui a étudié l'impact des horaires atypiques sur la santé et le bien-être des travailleurs.

Dans ces études, il est souvent fait mention d'horaires postés, atypiques ou encore d'horaires irréguliers et peu d'études analysent distinctement les différents types d'horaires compris dans les horaires atypiques, comme par exemple l'horaire de nuit fixe.¹⁶

Définition opérationnelle :

Horaires atypique consiste à occuper un emploi dans des horaire de nuit 23h à 6h de matin, c'est le cas des salarié de l'entreprise Sarl Ifri qui travaillent dans des horaires tardives.

Ces horaires peuvent affecter négativement sur la santé et la vie familiale de ces salariés.

¹⁶ Daniela Neves, opcit p 01.

i) La vie socioprofessionnelle :

L'articulation entre la vie sociale, personnel(privé) par le partage des activités hors travail avec la famille et les amis, et la vie professionnelle qui est le temps passé à l'intérieur ou à l'extérieur de milieu de travail, le principe c'est la conciliation entre le vie conjugale des conjoints avec leur enfants notamment scolarisé voir la réussite scolaire et prendre en charge les autres tâches quotidiennes (domestiques, loisirs...)en équilibrant avec vie professionnelle afin de dépassé ces difficultés et s'adapter à ce régime pour stabiliser le mode de vie

j) La santé :

D'après la définition de l'OMS (Organisation Mondiale de Santé), la santé se définit comme un état de bien-être complet, comprenant l'état physique, mental, social, environnemental... Donc la santé n'est pas seulement le fait d'être malade ou d'être atteint d'une infirmité. C'est une notion relative, ressentie par chaque individu. Aucune mesure réelle ne peut mesurer la santé, puisque la santé est le fait de satisfaire tous ses besoins (affectifs, nutritionnels, relationnels, sanitaires...). En médecine, la santé est l'absence de maladie.¹⁷

k) Le Sommeil :

Le sommeil correspond à un état physiologique connu par tous à travers son vécu personnel mais dont la définition précise se heurte à biens des difficultés. Vincent dans son article « la physiologie du sommeil (1979) » définit le sommeil comme « une perte naturelle réversible et plus ou moins complète des rapports sensitivo-moteurs avec l'extérieur »¹⁸

Définition opérationnelle :

¹⁷ Jean-François PILLOU, santé définition, 2018 in : <https://sante-medecine.journaldesfemmes.fr/faq/23701-santedefinition>, consulter le 05/03/2019 à 17h14

¹⁸ (la physiologie du sommeil <https://medecine.univ-amu.fr> consulté le 15 avril 2019 à 11h50

Le sommeil est un état physiologique est indispensable à l'homme en moyenne, un homme devrait dormir 8 heures par nuit, à fin de reposer son corps et son esprit pour éviter les problèmes de santé.

l) Le stress :

Le stress en tant qu'état psychologique se caractérise par un décalage entre les contraintes imposées à l'individu par l'environnement et les ressources que celui-ci a à sa disposition pour y répondre. La persistance de cet état procure un mal-être à l'individu et des manifestations comme des troubles musculo-squelettiques, des troubles du sommeil ou des conduites addictives peuvent apparaître.

Dans les situations de travail, plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de cet état, parmi lesquels : le travail sous pression temporelle ou à forte demandes cognitives dont il a été question ci-dessus, la polyvalence et la flexibilité de plus en plus demandés aux travailleurs (y compris en termes d'horaires de travail).¹⁹

m) La fatigue :

Selon la médecine «Etat résultant de fonctionnement excessif d'organe ou d'organisme et que se traduit par une diminution de son pouvoir fonctionnelle sensation pénible qui l'accompagne, il existe différente de fatigue (intellectuelle, émotionnelle, physique)».

Définition opérationnelle : la fatigue est lie à la surcharge de travail et aux horaires de nuit et ce travail répétitif provoque fatigue psychique et physique.

5. Pré- enquête :

C'est une étape très importante dans une recherche scientifique qui a pour but de collecter un maximum d'informations et pour reconstruire notre

¹⁹ Daniela Neves , opcit, p 15.

problématique éclairer nos hypothèses et les objectifs et enrichir notre questionnaire. La pré-enquête est une phase où le chercheur découvre son terrain de recherche afin de confirmer la faisabilité du thème sur le lieu.

À travers les visites que nous avons faites dans l'entreprise d'IFRI à ouzlagen, après avoir reçu l'autorisation d'accès par le service GRH de l'entreprise.

Notre pré-enquête s'est déroulé entre le 29 novembre et 06 décembre 2018 pendant 8 jours à SARL IFRI, au court de laquelle nous avons pu poser quelques questions libres qui nous ont permis d'acquérir un certain nombre d'informations utiles pour notre travail.

Au cours de cette pré-enquête on a réalisé 5 entretiens exploratoires avec le personnel de la SARL IFRI (agent d'exécution, agent de maîtrise).et cela à fin de recueillir le maximum d'informations sur notre sujet de recherche. Cette pré-enquête nous a permis de :

- Nous familiariser avec notre terrain d'enquête ;
- Constituer et préciser notre problématique ;
- Déterminer les objectifs de notre recherche ;
- Formuler les hypothèses ;
- Déterminer les concepts à définir ;
- Déterminer la méthode et la technique à utiliser ;
- Déterminer le type et la taille de notre échantillon.

6. La méthode et la technique utilisées :

Tout recherche scientifique est déterminée par la méthode et la technique suivie par l'enquêteur dans l'objectif de réaliser et concrétiser les informations acquérir par le chercheur, en effet, les différentes étapes sont suivis par le chercheur pour recueillir les informations et mesuré les résultats dans le but de vérifier les hypothèses établies dans les première étapes de la recherche

❖ La méthode utilisée :

Chaque recherche scientifique implique une méthode à suivre et qui nous permet d'atteindre un but tracé, donc le chercheur pour réalise sa recherche, doit utiliser une méthode bien déterminer et précise qui soit adéquate au sujet traité. Alors chaque thème exige une méthode à suivre, la méthode de recherche a été définit par Maurice ANGERS comme « un ensemble de procédures pour mesurer les phénomènes ».²⁰

Aussi elle est définie par Madeleine GRAWITZ(2002) la méthode : « Est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre les vérifie ».²¹

Dans notre recherche qui porte sur «l'impact de travail nuit sur la vie socioprofessionnelle des employées dans l'entreprise SARL IFRI a Ighezar Amokrane ». Nous avons utilisé la méthode quantitative qui est « celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'élément, des informations comparables d'un élément à l'autre ».²²

²⁰MAURICE Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, P. 60.

²¹M. Grawitz, méthodes des sciences sociales, 11eme édition, édition DALLOZ, paris, 2001, P ;220.

²²BOUDON Raymond, les méthodes en sociologie, 11ème édition, paris presse universitaire France, 1969, p31

❖ Les techniques utilisées :

La notion de technique suppose un moyen nécessaire utilisé par le chercheur pour arriver à rassembler les données dispersées afin d'en faire un tout ou un ensemble cohérent.

Toute recherche à un caractère scientifique en sciences sociales comme dans les sciences en général, doit comporter l'utilisation de procédés opératoires rigoureuse susceptibles d'être appliqués dans la réalité que l'on appelle technique.

La technique selon M.Grawitz « elle est un ensemble de procédés opératoires rigoureux, bien définis, transmissibles, susceptible d'être appliqués à nouveau dans les mêmes conditions, adoptés au genre de problèmes en cause »²³

➤ L'observation :

C'est une « technique directe d'investigation scientifique qui permet d'observer un groupe de façon non directive pour faire habituellement un prélèvement qualitatif en vue de comprendre des attitudes et des comportements »²⁴

Cette technique a été utilisée dans le but de cerner notre objectif d'étude au sein de cette entreprise, après une visite menée dans différents ateliers, après une pré-enquête que nous avons effectuées au sein de l'entreprise SARL IFRI à Ighezar Amokrane.

Cela nous a permis, de recueillir le maximum d'informations recherchées, et ça nous a aidés à bien cerner notre objectif de travail et mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise SARL IFRI à IGHZAR AMOKRANE.

²³ M. Grawitz, *méthodes des sciences sociales*, 11ème édition, éd DALLOZ, paris, 2001, P ; 245.

²⁴ BOUDON Raymond, *les méthodes en sociologie*, 11ème édition, paris presse universitaire France, 1969, p130

➤ **Le questionnaire :**

Après avoir choisir notre méthode de recherche (quantitative) nous avons procédé au questionnaire comme technique sur le terrain. Donc le questionnaire est une technique aussi importante pour toute recherche scientifique puisque il permet la collecte d'information sur le sujet.

Le questionnaire est une technique de recherche importante de la réussite d'une recherche, est défini comme suite : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement

Quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées »²⁵.

Le questionnaire est constitué d'un ensemble des questions qui seront posées aux sujets désigné par l'échantillonnage. Dans le but d'avoir le maximum d'information et des données sur notre thème, nous avons élaborés un questionnaire qui contient 34 questions dans lequel on trouve des questions ouvertes et des questions fermées. Et le questionnaire de notre enquête est réparti sur quatre axes :

- Le premier axe : concerne des données personnelles des salariés tels que, Sexe, l'âge, situation matrimoniale, l'ancienneté, le niveau d'instruction.
- Le deuxième axe : concerne les questions liées à la vie familiale.
- Le troisième axe : concerne les questions liées au travail de nuit.
- Le quatrième axe: concerne les questions liées à la santé du salarié.

²⁵Claude JAVEAU, L'enquête par questionnaire, 3^{ème} Edition, revue, Paris, 1999, P 29.

7. Le choix de l'échantillon :

Un échantillon représente l'ensemble des personnes à interroger, pour Maurice Angers « L'échantillonnage est²⁶ l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un Sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon représentatif de la Population visée »²⁶

Notre population à l'entreprise Sarl Ifri comprend 850 salariés de nuit repartis-en deux catégories : agent de maîtrise (427 A.M) et les agents d'exécution (423 A.E) qu'on trouve repartis entre différents services, nous avons distribué 150 questionnaires dont on a récupéré 80.

Durant notre recherche, on a opté pour l'échantillonnage probabiliste, parce que la probabilité directe sélectionné et connu, et permet d'estimer le degré de représentativité, est spécifiquement, l'échantillonnage stratifié, qui se définit comme « sorte d'échantillonnage probabiliste dans une population de recherche

Par un tirage au hasard à l'intérieur de sous- groupe, ou strate constitué d'éléments ayant des caractéristiques connus ». ²⁷ De cela on a tiré des strates comme suite :

Pour la catégorie des agents de maîtrise on a un échantillon de 42 salariés qui représente 52,5 de notre échantillon et pour la catégorie des agents de exécution on à 38 salariés qui représentent 47,5 % de notre échantillon.

8. Le déroulement de l'enquête :

Afin de réaliser notre recherche, nous avons consacré soixante jours qui ont débuté le 03 mars 2019 jusqu'à 03 mai 2019, durant lesquels on a programmé des rencontres avec des salariés de l'organisme d'accueil «Sarl Ifri» suivi de plusieurs questionnaire ce qui nous a permis d'obtenir des réponses à nos questions.

²⁶ANGERS Maurice, *initiation à la méthodologie des sciences humaines*, édition Casbah, Alger 1997, p60

²⁷FRANCOIS Dépelteau, *la démarche d'une recherche en sciences humaines*, DE BOECK, CANADA, 2001 p231

9. Les études antérieures :

L'importance du travail de nuit et au travail par équipe a fait de nombreux chercheurs à s'intéresser à ce sujet en ce qui concerne ces effets sur la santé et la vie familiale des salariés de nuit, et ce qui suit, on va éclaircir ci-après les principales études qui s'intéressent à ce sujet.

a- La pyramide des besoins (maslow) :

Dans les années 1940, la pyramide de Maslow (1908-1970) s'impose comme un modèle de référence pour identifier et hiérarchiser les besoins des individus, déclinable dans de nombreux domaines comme le management ou le marketing. Néanmoins, si la représentation en pyramide introduit effectivement une notion de hiérarchie globalement avérée, elle ne suppose pas pour autant de manière stricte qu'un besoin doit être complètement satisfait pour émerger un besoin de niveau supérieur.²⁸

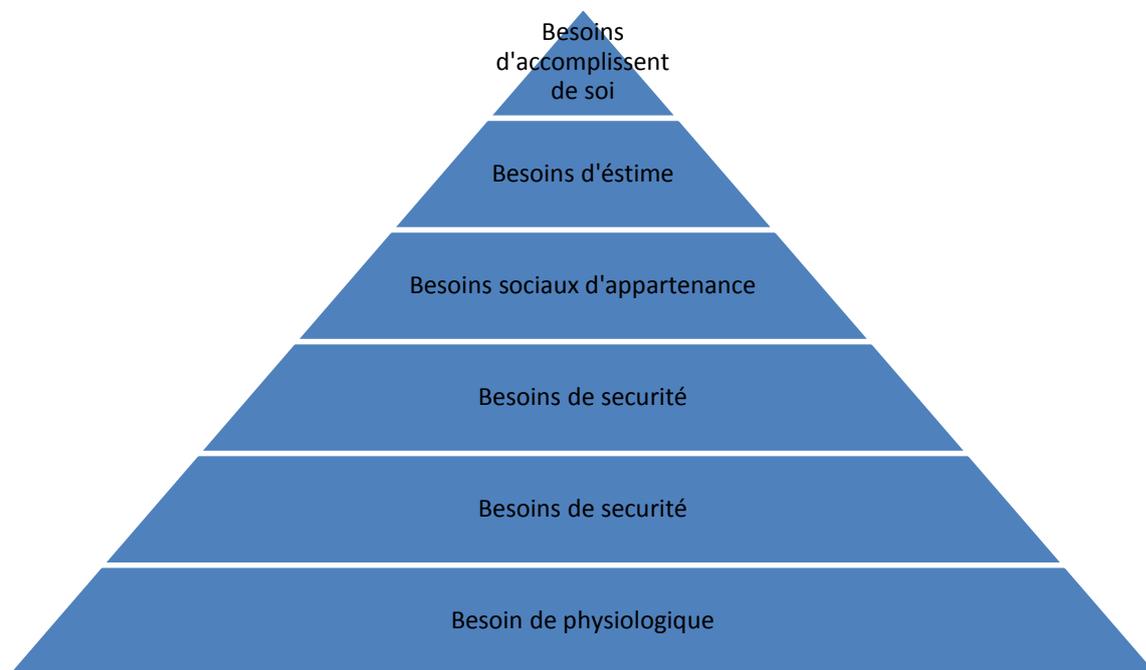


FIGURE N° 1 : la pyramide des besoins de Maslow :

²⁸ Eline NICOLAS, gestion de ressource humaine, Dunod, Paris, 2017, p05,06.

- **Les besoins physiologique** concernent ce qui s'impose à l'être humain pour assurer sa survie. Boire, dormir, se vêtir, se chauffer.....En termes de GRH, cela se traduit par une rémunération suffisante pour assurer ces besoins, des conditions de travail acceptables
- **Les besoins de sécurité** sont liés à la protection de l'individu et à la préservation contre les dangers. Il y a donc une dynamique de Conservation par rapport au premier niveau des besoins physiologiques. la satisfaction de ces besoins de sécurité va conduire d'une manière générale l'homme à épargner, faire des investissements d'avenir (ex. : maison) ou préserver sa santé et sur le plan professionnel à rechercher une relation d'emploi pérenne notamment .
- **Les besoins sociaux d'appartenance** renvoient au besoin de l'homme de faire partie d'un groupe, de nouer des relations familiales, professionnelles ou sociales pour échanger et partager. Dans l'entreprise, l'expression de ces besoins va se manifester au travers du travail en équipe, du besoin de communiquer, d'être informé
- **Les besoins d'estime** s'expriment dans la continuité des besoins d'appartenance. Il s'agit non seulement de faire partie d'un groupe mais aussi d'y être reconnu, d'être une personne centrale et appréciée. Sur le plan professionnel, cela peut traduire le désir de voir son travail valorisé, d'obtenir une promotion
- **Les besoins d'accomplissement de soi** correspondent à l'épanouissement et au développement personnel qui conduisent à réel sentiment de Réalisation. La formation, l'autonomie dans le travail peuvent concourir, par exemple, à satisfaire ces besoins.

b- LA théorie BEATRICE BARTHE, YVON QUEINNEC & François Verdier :

Les horaires décalés ou postés, et notamment ceux qui sont à composante nocturne, ont de sérieuses conséquences sur l'opérateur : atteintes à la santé (syndrome du travailleur posté), déséquilibre socio familial (marginalisation) mais aussi perturbations des capacités de travail (chute de vigilance, charge de travail accrue, fiabilité amoindrie...). Personne, dans le monde scientifique, ne conteste un bilan extrêmement sévère et préoccupant, néanmoins, sous la pression de contraintes technologiques, économiques ou sociales, le recours au travail en horaires atypiques (horaires débordant du tiers diurne des 24 heures) ne cesse d'augmenter dans pratiquement tous les pays du monde²⁹

c- Peter Knauth :

De nombreuses études réalisées à partir de questionnaires ont révélé que les effets préjudiciables du travail posté sur la santé augmentaient avec l'âge, la période critique se situant en moyenne entre 40 et 50 ans . En vieillissant, on éprouve de plus en plus de difficulté à dormir le jour . Certains auteurs signalent également un ralentissement de l'adaptation circadienne au travail posté chez les travailleurs d'âge moyen, par rapport aux travailleurs plus jeunes.

Le sexe et la grossesse sont deux variables actives souvent mentionnées, mais qui n'ont pas encore fait l'objet d'études longitudinales approfondies. Se fondant sur une analyse des ouvrages de référence, aboutissent à la conclusion que les rythmes circadiens des hommes et des femmes réagissent de la même manière au déphasage du travail et du sommeil lié à un horaire de nuit. Dans le cas des femmes cependant, deux aspects particuliers sont à prendre en

²⁹ Barth B, Quéinnec Y, Verdier F, LE TRAVAIL HUMAIN 2004 « l'analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives » in <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2004-1-page-41>. Consulté le 14.05.2019 à 13h00

compte: le cycle menstruel et la charge supplémentaire que représentent les enfants et les tâches ménagères.

Même si certains auteurs ont constaté une fréquence plus élevée de troubles menstruels parmi les travailleuses postées que chez les travailleuses de jour la comparabilité de ces deux groupes est contestable ont étudié l'évolution de la sensation de gêne parmi des femmes travaillant en 3 x 8, au cours des trois phases de leur cycle menstruel (phases prémenstruelle, menstruelle et post menstruelle). Les différences se sont révélées plus grandes d'une phase à l'autre qu'entre les postes du matin, du soir et de la nuit³⁰

d- Etude de Härmä et Coll. (1988a, 1988b) :

Une bonne condition physique augmente la tolérance au travail posté. Selon une étude de suivi basée sur des paires appariées, les individus qui avaient, tout au long d'un programme de quatre mois, régulièrement fait des exercices physiques, ont déclaré une baisse significative de leur fatigue, et ce, particulièrement en poste de nuit, une diminution de leurs symptômes musculo-squelettiques, ainsi qu'une augmentation en durée de leur sommeil.³¹

e- Etude de Marie- Anne Gautier :

Dans le travail en horaires alternés d'un point de vue physiologique c'est principalement le travail de nuit qui s'expose les salariés à des effets sur la santé, les fonctions de l'organisme sont en état de repos alors que le salarié travailler et en journée alors qu'il souhaiterait dormir.

Quelques études et de recommandations d'experts s'accordent pour dire que le travail en poste fixe semblerait mieux toléré. Ainsi Wagstaff, dans une méta-analyse en 2011 portant sur 14 articles, a montré que le travail de nuit fixe serait moins « pourvoyeur » d'accidents. En 2012, Zhao a étudié l'association entre le travail en nuit fixes ou en horaires alternants avec le surpoids et

³⁰ Peter Knauth, les horaires de travail, chapitre 43 in www.ilocis.org/fr/documents.

³¹ Ibid.

l'obésité chez des infirmières et des sages-femmes. Le travail en horaires alternants était associé au surpoids et à l'obésité et celui en nuits fixes à l'obésité seule.³²

f- GUERIN et DURRMEYER(1974) :

Montrent que les perturbations du travail en équipe sur la vie familiale sont différemment ressenties en fonction du degré et de la nature de la fatigue. Les ouvriers surveillants pensent plus fréquemment que leur fatigue peut être une gêne pour la famille par la perturbation de la vie familiale qu'elle entraîne à cause des excès de nervosité, de mauvaise humeur, d'irritabilité. La fatigue physique des travailleurs manuels est vécue différemment: l'ouvrier fatigué se plaint d'absence de discussions et de temps libre passé en famille, car le plus souvent, il se réfugie dans le sommeil et le repos. Dans une étude de dans le secteur sidérurgique britannique, on retiendra que 44% des travailleurs pratiquant le système de 3 postes en alternance indiquent que le poste de nuit interdit les rapports sexuels contre 13% pour le poste du matin et 11% pour le poste de l'après-midi.³³

10. Les difficultés rencontrées :

Nous avons rencontrés de énormes difficultés durant notre stage dont on peut citer :

- Manque d'expérience sur le terrain ;
- Le refus de certains enquêtés de répondre à nos questions ;
- La difficulté de récupérer le questionnaire qui a pris beaucoup de temps ;
- La difficulté de trouver un terrain pour notre étude.

³² Dr Marie-Anne Goutier, departement etude et assistance médicaux ,INRS,le travail en nuit exclusif est-il plus néfaste que celui en équipes alternantes ?, juin 2016 in [www.rst-sante travail.fr/rst/dms/dmt/ArticleDMT/QuestionsReponses](http://www.rst-sante.travail.fr/rst/dms/dmt/ArticleDMT/QuestionsReponses)

³³ Nancy COTE et autre, le rapport au travail vu à travers la perspective des parcours de vie, le centre de santé et des services sociaux de la veille-capital, 2008.

- La distribution de 150 exemplaires, et on à récupérer juste 80 exemplaires ;
- L'indisponibilité des salariés, suite à une charge de travail.

Résumé du chapitre :

Dans un premier temps ,il a été nécessaire d'établir un cadre méthodologique lieu précis dans le but d'apporter à nos questions des réponse ,à fin de pouvoir confirmer ou infirmer nos hypothèses ,donc on a fait appel du point de vue méthodologique à différents outils d'investigation et qui sont : la méthode et les techniques (l'observation , le questionnaire) qui sont adopté à l'objet d'étude , ça nous permis de faciliter la collecte de données à travers la recherche sur le terrain

Chapitre II :
Travail de nuit et les
conditions de travail

Préambule :

Dans ce chapitre, nous avons présentons ce qui relatifs au travail de nuit et les conditions de travail, d'abord on va parler sur le travail de nuit au fil de temps, définition, l'aménagement de temps de travail, ensuite on va présenter les conditions de travail .

1. Comment le travail de nuit s'est développé au fil du temps :

Le travail de nuit apparaît de plus en plus fréquent, notamment, pour les ouvrières non qualifiées de l'industrie, la part de celles qui travaillent de nuit passant de 2 à 15 %. Il y a sans doute un lien assez étroit avec les modifications législatives intervenues en 2001. Pour les bas salaires, les compensations monétaires liées au travail de nuit ont probablement joué un rôle incitatif.¹

La progression du travail de nuit au cours des dernières décennies, et plus particulièrement depuis 2001 s'observe qu'il s'agisse ou non de secteurs ayant traditionnellement recours au travail de nuit du fait de la nature de leurs activités; (gardiennage, secteur médical et sanitaire), d'un autre coté le travail de nuit reste très majoritaire dans la pluparts des services public.²

Dans la plupart des cas, le travail de nuit peut s'expliquer pour partie par la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, mais aussi par les limites de la loi qui ne fixe que des principes et peu de normes précises, et surtout ne donne pas de définitions légales de la justification économique. (Article 213-1)³

¹ François EDOUARD, conseil économique et environnementale, le travail de nuit l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, paris, 2010 , P.64.

² Ibid. P.68.

³ Michel MINE et Daniel MARCHAND ,le droit du travail en pratique ,27ème édition, Eyrolles ,2016 P.345

De même, les évolutions socioéconomiques constituent également un cadre favorisant son expansion avec la multiplication des échanges internationaux, les évolutions technologiques en matière de communication et les stratégies commerciales. Elles entraînent un accroissement des rythmes de travail atypiques dans un fonctionnement tendant à être mobilisable à tout moment de la journée et une transformation des modes de vie et de consommation.

2. Définition de travail de nuit :

Le travail de nuit est le travail salarié effectué tout au partie de nuit, c'est un travail source de pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus) qui peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociales des équipes, individus couples et familles.¹

Selon l'article 27 de la Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 « Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21Heures et 5 heures. »

Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs.

Art. 28 - Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

Art. 29 - Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.²

¹L'info sociale, le travail de nuit : www.ucm.be/solutions , date, 13/01/2019 à 14h30, Code du travail français.

²Code de travail Algérien, Chapitre III, Durée de travail, section 2, travail de nuit, p 11

3. Les droits et les obligations des travailleurs :

Art. 5 - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants:

- exercice du droit syndical,
- négociation collective,
- participation dans l'organisme employeur,
- sécurité sociale et retraite,
- hygiène, sécurité et médecine du travail,
- repos,
- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- recours à la grève.

Art. 6 - Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :¹

- à une occupation effective,
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due, aux œuvres sociales,
- à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

¹Code de travail Algérien, titre II, Droit et obligation des travailleurs chapitre I, droit des travailleurs p06

Art. 7 - Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur,
- contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité,
- exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction,
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation, accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité,
- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,
- ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société Concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité,
- ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux Techniques, technologies, processus de fabrication, mode d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie,
- observer les obligations découlant du contrat de travail.¹

4. Conditions pour être travailleur de nuit

¹Code de travail Algérien, opcit, p07.

Un salarié qui travaille pendant une partie de la nuit ne bénéficie pas obligatoirement du statut de travailleur de nuit. Pour être considéré comme tel, le Code du travail prévoit que le salarié doit soit :

- avoir accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant les périodes de travail de nuit ;
- avoir accompli un nombre minimal d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence. Ce nombre et cette période sont déterminés par l'accord d'entreprise ou la convention ou accord collectif étendu. Si ces derniers ne précisent rien, le Code du travail prévoit que le salarié est considéré comme un travailleur de nuit dès lors qu'il a accompli 270 heures de travail de nuit pendant 12 mois consécutifs.

A noter que les mineurs ont l'interdiction de travailler la nuit sauf cas de dérogation. Voir les conditions de travail des mineurs. (Article L3122-2 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V))

5. L'aménagement du temps de travail

L'activité d'une entreprise peut connaître des variations ou être irrégulières en raison du caractère saisonnier de cette activité ou la fluctuation des commandes d'une semaine sur l'autre ou d'un mois sur l'autre. L'aménagement du temps de travail permet d'adapter le rythme de travail des salariés à ces fluctuations de l'activité et d'éviter les coûts de ces fluctuations (tellement des heures supplémentaires en période de forte activité, chômage partiel en période de basse activité).

L'entreprise peut donc répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus, égale à l'année. Une convention ou un accord collectif

doit être conclu. L'accord prévoit les modalités de l'aménagement du temps de travail :

- Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- Limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut toutefois organiser la durée du travail sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune (art.D.3122-7-1 à D.3122-7-3, C.trav.)¹

En pratique, l'aménagement du temps de travail constitue une préoccupation pour les organisations. Par exemple, implanter des horaires individualisés peut poser des problèmes d'organisation, car des horaires flexibles peuvent désorganiser les ateliers et les bureaux de même que dégrader la qualité des produits et la productivité. Malgré tous les obstacles, les responsables doivent apprendre à mieux gérer leur temps et celui de leur collaborateur. Ils doivent donc :

- a) Faire respecter les règles de fonctionnement liées aux plans prédéterminés ;
- b) Suivre et former des salariés en nombre suffisant pour qu'ils soient polyvalents et capable de se remplacer ;
- c) Standardiser les procédures et méthodes de travail ;
- d) Veiller à la communication interne, par exemple augmenter la fréquence des réunions ;

¹Chloé-GUILLOT SOULEZ, chapitre 08, temps de travail LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 9eme édition 2017 p.155

e) Enrichir les tâches et développer le travail en équipe.

Enfin, des études démontrent que le changement d'horaires crée de fortes perturbations opérationnelles. Les heures supplémentaires et les recrutements pour des contrats précaires sont fréquents.

Des logiciels de prévision et de gestion des heures travaillées performants sont indispensables¹.

6. les durées maximales de travail de nuit :

a- La durée maximale quotidienne est fixée à huit heures et doit être suivie d'un repos quotidien de 11 heures. Des dérogations à la durée quotidienne de travail limitée à huit heures peuvent être prévues par accord pour certaines activités ou, en cas de circonstances exceptionnelles, par l'inspecteur du travail (faits dus à des circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ou événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées).

Des dispositions particulières concernant la durée maximale quotidienne de travail sont prévues pour les salariés affectés à certaines activités telles que les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes. C'est également le cas pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, en particulier pour les salariés du secteur sanitaire et social, ceux travaillant dans les ports et aéroports, les services de presse, de radio, télévision, postes et télécommunications, les services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile, les services de production et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, les industries dans lesquelles le

¹Jean marie PERETTI ,GRH une approche internationale 3ème édition paris 1999. p 813.

processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques, l'agriculture ou les salariés des entreprises de transport.

b- la durée maximale hebdomadaire : moyenne sur douze semaines consécutives est abaissée à 40 heures pour les travailleurs de nuit. Un accord peut porter cette limite à 44 heures si l'activité le justifie.¹

7. Le travail à temps partiel :

« *Le travail à temps partiel est une logique concurrente de la réduction de la durée hebdomadaire du travail* »². Sont considérés à temps partiels, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, ou à la durée fixée conventuellement pour la branche ou l'entreprise si elle est inférieure. « Pour l'entreprise, le travail à temps partiel a pour principale avantage d'introduire de la souplesse ainsi dans la restauration, il se développe rapidement pour répondre à des exigences économique spécifique ; faire face à des points hebdomadaire ou journalier d'activité. Le temps partiel est un outil dérationalisation du temps de travail et aussi un outil de gestion des temps de vie, pour certains, le temps partiel permet de satisfaire à la recherche d'un temps à soi et à la volonté d'une réconciliation entre travail professionnel et travail parental ».³

Le temps partiel écrit Tahar en 1985 : « *est une forme particulière d'emploi qui pose le double problème de sa définition et sa mesure, il caractérise le travailleur qui suit de manière régulière et volontaire un horaire de travail inférieur d'au moins un cinquième au temps complet normale, ce qui exclut les cas de chômage partiel, le travail à temps partiel ne se réduit pas à la mi-temps ,mais se définit néanmoins par rapport au temps plein potentiel dans la*

¹M. François Édouard, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés 2010 p 70.

² DE COSTER Michel, Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, 7ème édition Dalloz, Paris, 1999, p 252

³LALLEMENT Michel, Figure du temps, les nouvelles temporalités du travail et de la formation, édition d'Harmattan, Paris, 2003, p 10.

profession, un salarié travaillant 35 heures par semaine dans une entreprise dont la semaine normal de travail est fixée à 39 heures sera considéré comme à temps partiel alors que ce même salarié aurait été à temps complet si tous ses collègues de travail observait ce même horaire de 35 heures ».¹

a- Le travail posté :

Un travail posté est un travail dont l'horaire est établi, fréquemment ou en permanence, en dehors des heures de travail diurnes normales. Il peut donc s'agir d'un travail permanent de nuit ou du soir ou encore d'un travail dont l'horaire comporte une rotation. Chaque régime de travail posté a des avantages et des inconvénients, ainsi que des effets différents sur le bien-être, la santé, la vie sociale ou le rendement professionnel.

Dans les régimes traditionnels à rotation lente, les postes changent sur une base hebdomadaire: une semaine en poste de nuit est suivie d'une semaine en poste du soir, puis d'une semaine en poste du matin. Dans un régime à rotation rapide, les travailleurs ne passent qu'un, deux ou au maximum trois jours consécutifs à chaque poste. Les postes de plus de huit heures (généralement de douze heures) deviennent de plus en plus courants dans certains pays, comme les Etats-Unis.

Le travail posté est une modalité de travail qui implique une période continue de 8 heures, mais dont le déroulement peut se situer suivant des horaires variés. S'effectue de plus en plus souvent en équipes.

Dans son dictionnaire des mots contemporains, Pierre Gilbert précise que le mot posté « se dit d'un travail organisé en tranche horaires ou poste afin

¹DE COSTER Michel, Op.cit, p 252-253.

d'assurer la continuité du fonctionnement d'un service, de la production d'une entreprise »¹.

Le travail par équipes successives permis aux établissements de fonctionner plus de 39 heures par semaines, il existe trois types d'organisations :

➤ *Le travail posté discontinu (deux équipes) :*

Ce qui signifie deux hommes ou deux équipes se succèdent pour travailler globalement 16 heures, l'établissement ne fonctionne ni la nuit ni le week-end, les équipes tournent entre 75 heures et 80 heures par semaine.

➤ *Le travail posté semi continu (trois équipes) :*

C'est à dire les équipes se reliait toutes les heures du jour et de la nuit pendant 5 jours par semaine.

➤ *Le travail posté continu :*

Les équipes se relaient au déférent poste de travail 24 heures sur 24 heures et 7 sur 7 jours, le travail est généralement en quatre a cinq équipes.

Les équipes successives sont fixes lorsque les travailleur est toujours affecté au même poste, elles sont alternantes lorsque le travailleur change périodiquement de poste²

Le travail en équipes encore appelé travail posté, qui pendant longtemps ne fut pratiqué que dans des travaux d'une nature particulière, comme les fonderies et les mines où il s'imposait, apparaît de plus en plus comme une nécessité économique et tend à se généraliser dans de nombreux secteurs industriels.³

¹DE COSTER Michel, *opcit*, p 257

² PERRETTI JEAN MARIE, *gestion de ressources humaines*, 1999. P237

³Pierrette Sartin, *Le travail en équipes Relations industrielles* 1967 p 357

Les horaires courants sont alors: pour le poste du matin: de 5 h. à 13 h. pour le poste de l'après-midi: de 13 h. à 21 h. pour le poste de nuit: de 21 h. à 5 h, du matin.

8. les conditions de travail:

« Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations des produits toxique...). A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte de cadre rationnel dans lequel évalue le salarie (statut professionnel, durée de contrat, ancienneté...). La diversité des Conditions de travail s'explique en grandes partie par la particularités des emplois occupés ». ¹

L'entreprise se préoccupe des conditions de travail et le bien-être de ses salariés pour trois raisons:

- C'est responsable.
- C'est nécessaire (dans le cadre de la réglementation).
- C'est rentable²

La population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité de participer à l'activité productive. Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive. Ainsi l'enquête condition de travail effectuée par l'Insee distingue parmi ces conditions celles relèvent de la pénibilité du travail telles les

¹LAETITIA Lathielleux. (2011). L'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5eme édition Lextenso édition, 2011, p29.

²PERETTI(Jean-Marie), gestion des ressources humaines,15e édition, Vuibert, Paris, 2008, P174.

cadences, le bruit, le froid.... et celles relevant de la charge mentale telles : les pressions exercées par la hiérarchie, les collaborateurs ou les clients.¹

Certain font figurer le niveau et le système de rémunération dans les conditions de travail. Le comité d'hygiène et de la sécurité, et le comité d'entreprise ouvrent en vue de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.²

En effet un nombre très important de conditions de travail relèvent au fil du temps et à travers l'histoire depuis l'introduction du machinisme de XVIII siècles jusqu'à de nos jours.

Pour cela il est préférable de présenter ici d'une manière très synthétique l'évolution des conditions de travail, sa typologie et les acteurs concernés pour leur amélioration.

- **Principe pour une politique de sécurité et des conditions de travail:**

Pour que l'employeur parvienne à assurer le bon fonctionnement et à protéger la santé des salariés au sein de son entreprise, il doit impérativement mettre en œuvre des mesures adéquates et efficaces

- L'amélioration de la sécurité et les conditions de travail sui inclut dans tous les problèmes de la production et elle est considérée comme l'aspect de progrès industriels.
- La direction de l'entreprise doit classer en première place la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- Chaque représentant de la hiérarchie, quelque soit son rang, doit se préoccuper sérieusement de la sécurité et des conditions de travail pour

¹ ALAIN Bruno, *Dictionnaire d'économie et des sciences sociales*, édition Ellipses Marketing, Paris, 2005, P105

² ALAIN-CH. Martinet et SILEM Ahmed, *Lexique de gestion*, 5ème édition Dalloz, 2000,P108

le secteur ou domaine dans lequel il est qualifié en matières de la production.

- Le service médical du travail a pour mission de contrôler et vérifier l'aptitude de chaque salarié qui peut rencontrer des contraintes de postes de travail auxquels les salariés sont affectés, alors la contribution de médecin du travail avec le service de sécurité et les conditions de travail, doit être prise en considération, car elle est nécessaire.
- Les salariés et représentants qualifiés (comité de l'hygiène et de sécurité et de condition de travail) doivent s'associer pour passer à l'application des différentes actions de préventions. En effet, cette coopération entre dans le cadre de préparation des intervenants qu'est une condition efficace à la pertinence des mesures décidées et à la coopération du personnel pour leur application.
- Toutes les activités de prévention doivent être coordonnées au sein d'un programme cohérent comportant plusieurs phases d'exécution: préparation, contrôle d'exécution, évaluation, exploitation des résultats.
- Le programme de prévention doit surgir d'étude approfondie et préventive des risques liés à chaque facteur d'activité et non pas seulement de l'analyse des statistiques d'accidents survenus. On doit étudier tous les dégâts matériels, même s'ils ne sont pas accompagnés de blessures, mais il faut vivement conseiller
- L'amélioration des conditions de travail qui touche la sécurité, son efficacité se trouve au stade des études de postes de travail qui incluent l'amélioration de conception de machine, des installations des procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception) à ce stade-là, la participation de tous les services est importante en mentionnant, service de sécurité et condition de travail, médecin du travail, méthode de travaux neufs.

- La formation en matière de sécurité et condition de travail, à tous les niveaux, ne doit pas être réalisé par la seule adjonction de cours spécialisée, mais comme une partie intégrante de la formation professionnelle.¹

9. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail :

Lorsque le travail de nuit est indispensable, la réflexion doit être permanente pour rechercher les pistes d'amélioration des conditions de travail, voie à privilégier pour en limiter ou en supprimer les conséquences les plus néfastes.

Il existe plusieurs facteurs qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail dont les entreprises doivent tenir compte pour procurer à ses salariés un bon environnement favorable pour le travail, pour cela les éléments qu'il faut adopter sont :²

a) La médecine de travail :

La médecine de travail est spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (amiantes...). Son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé. Il est exclusivement préventif car vise à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

La médecine de travail est financée par les employeurs. Les partenaires sociaux exercent un contrôle sur son organisme et son fonctionnement.

Actuellement, ce contrôle est défaillant, par insuffisance numérique représentants syndicaux de salariés.

¹PLUYETTE.J, Hygiène et sécurité: Les conditions de travail, 21^e édition, France, 1993, P10 11.

²ibid, p 597.

La prévention porte essentiellement sur les :

- Risques d'accident liés à l'activité (chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicules et engins de levage, risque d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement).
- Risques liés à la posture : levage de charge, position assise durant une longue durée ;
- Risques liés aux émanations de produits dangereux.
- Problèmes liés au travail sur écran d'ordinateur.¹

b) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est élu par les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Cette instance représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou son représentant. Les élus comportent au moins un tiers de cadres ou d'agents de maîtrise. Ces membres disposent d'un mandat de deux ans. Le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur-conseil de la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladies) ou son équivalent de la MSA (Mutualité Sociale Agricole) pour les entreprises relevant du régime agricole et le responsable de la sécurité s'il existe sont des membres de droit, avec une voix consultative.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaire, ainsi que l'amélioration des conditions de travail notamment en vue

¹LAETITIA Lathielleux..opcit, p 33-34

de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il est également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires ¹

À autres caractéristiques comparables, les salariés qui travaillent la nuit ont une rémunération plus élevée mais des conditions de travail nettement plus difficiles que les autres salariés : ils sont soumis à des facteurs de pénibilité physique plus nombreux, une pression temporelle plus forte, des tensions avec leurs collègues ou le public plus fréquentes. ²

Résumé de chapitre :

A travers ce chapitre, nous avons démonté le rôle de travail de nuit dans l'évolution et la continuité de l'entreprise dont on a expliqué l'importance des conditions de travail qui sont nécessaires dans le milieu socioprofessionnelle.

¹LAETITIA Lathielleux, op.cit. p34

²Dares Analyses 2014-062 - Le travail de nuit en 2012. Essentiellement dans le tertiaire.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques> consulté le 23 avril 2019 à 12h06.

Chapitre III :
L'effet de travail de nuit sur la
santé des salariés

Préambule :

Dans ce troisième chapitre nous allons aborder les effets de travail de nuit sur la santé dont on a cité les conséquences à court et à long terme, à l'exemple des troubles de sommeil, ces cycles et ces conséquences, le stress et la fatigue

Ñ L'effet de travail de nuit sur la santé des salariés :

Les rythmes de travail méritent une attention toute particulière en raison des conséquences qu'ils peuvent avoir non seulement sur le travail, en termes de qualité et de sécurité, mais aussi sur le travailleur lui-même. Certaines formes de travail sont plus particulièrement concernées : c'est le cas du travail posté qui comprend, le plus souvent, un poste de nuit. La désorganisation temporelle, induite par la succession de postes à horaires alternants, peut, en effet, provoquer des troubles cliniques avec des conséquences importantes pour la santé du travailleur. ¹

1. Conséquences à court terme :

Les effets à court-terme du travail de nuit sont principalement liés à la qualité et la durée du sommeil de jour suivant le quart de travail. Lorsque l'on compare de manière objective et subjective les épisodes de sommeil des travailleurs de nuit avec ceux des travailleurs de jour, on observe que le travail de nuit entraîne une durée de sommeil écourtée ainsi qu'une qualité de sommeil réduite. L'efficacité de sommeil et la durée de sommeil total sont en effet grandement diminuées lors d'un épisode de sommeil de récupération de jour comparativement à un épisode de sommeil de nuit. Lors d'un épisode de

¹ ÉTUDE DU RYTHME VEILLE/SOMMEIL, DE L'ACTIVITÉ MOTRICE GÉNÉRALE ET DU comportement alimentaire de travailleurs postés obèses e | « le travail humain », <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2004>, p 359.

sommeil de récupération de jour, les durées de sommeil paradoxal et de stade 2 sont diminuées alors que la durée de sommeil lent profond est augmentée. Cette réduction de l'efficacité de sommeil diurne ne serait pas observable chez de jeunes adultes âgés entre 20 et 30 ans et se retrouveraient chez un groupe de sujets âgés entre 45 et 60 ans. En effet, la fréquence des problèmes de sommeil augmente en fonction de l'âge et cet effet est amplifié lorsque le sommeil survient le jour

La réduction de la qualité objective du sommeil en fonction de l'âge s'accompagnerait d'une réduction de la production d'ondes lentes avec l'âge.

Les perturbations du sommeil associé au travail de nuit entraînent l'accumulation d'une dette de sommeil qui s'accompagne de somnolence pendant l'éveil ainsi que d'un sentiment de fatigue.

Cette somnolence peut être considérée comme le problème principal du travail de nuit, puisqu'elle entraîne non seulement une diminution de la performance des travailleurs, mais elle est également à l'origine de plusieurs accidents de travail pouvant sérieusement mettre en danger la santé des travailleurs. Les accidents de travail liés au travail de nuit sont très fréquents dans le domaine des transports; les accidents impliquant un seul véhicule sont beaucoup plus fréquents la nuit et la fatigue est considérée comme l'une des causes majeures des accidents impliquant des véhicules lourds.

Les accidents de voitures sont également très fréquents lors du retour à la maison le matin alors que la pression homéostatique au sommeil est forte et que la tendance circadienne à l'éveil est à son plus faible.

Les accidents de travail sont également plus fréquents pendant la nuit que durant le jour dans plusieurs domaines comme l'industrie automobile. Il a aussi été montré que l'amélioration des conditions de repos de médecins internes

entraîne une diminution du nombre d'erreurs médicales commises La diminution de la performance pendant le travail de nuit a même été comparée à celle résultant d'une alcoolémie de plus de 0.05%. En plus d'entraîner un sommeil de mauvaise qualité et une somnolence nocturne accrue menant à une augmentation des risques d'accidents, l'horaire qu'impose le travail de nuit peut être néfaste pour la santé mentale et physique puisqu'il nuit aux activités sociales et entraîne souvent des habitudes alimentaires malsaines ainsi que des troubles gastro-intestinaux comme les ulcères et la constipation ²

2. Conséquences à long-terme

Plusieurs effets néfastes à long-terme ont également été associés au travail de nuit. Les maladies cardiovasculaires sont du nombre car les travailleurs de nuit seraient 40% plus à risque que les travailleurs de jour . L'omniprésence du travail de nuit dans les sociétés modernes en fait l'un des facteurs majeurs dans le lien entre l'environnement de travail et les maladies cardiovasculaires.

Les liens de causalité entre le travail de nuit et les maladies cardiovasculaires ne sont pas encore tout à fait établis, mais une piste serait les habitudes de vie des travailleurs puisque la consommation de tabac et les mauvaises habitudes alimentaires seraient beaucoup plus fréquentes chez les travailleurs de nuit.

Par contre l'élément majeur semblerait être la désynchronie entre les fonctions biologiques circadiennes, l'expression de gènes de l'horloge et le cycle éveil-sommeil imposée par le travail de nuit. Le profil nocturne de la pression sanguine serait dérégulé et l'absence de sa baisse nocturne chez les travailleurs de nuit est associée à une augmentation de la fréquence des événements cardiovasculaires .Due à la variation circadienne de la tolérance au

²SIMON ChapdelaineTrépanier, qualité du sommeil et de la vigilance suite à un ajustement circadien partiel lors d'une simulation de travail de nuit, Département de psychiatrie Faculté de médecine, Février, 2012 p 13 ,14

glucose, la prise de nourriture pendant la nuit engendre des problèmes d'obésité et d'embonpoint associés au travail de nuit et augmente ainsi l'incidence de problèmes cardiovasculaires ainsi que de diabète .

Les facteurs sociaux pourraient également être à blâmer puisque le travail de nuit peut engendrer un isolement social pouvant causer du stress .

Les conséquences à long-terme du travail de nuit se répercutent également sur la santé mentale des travailleurs. Le travail de nuit a depuis longtemps été corrélé à une augmentation des symptômes dépressifs et anxieux ainsi qu'à la consommation de drogue. Le travail de nuit est effectivement lié au sentiment d'impuissance et à la dépression majeure . Certains facteurs comme le neuroticisme (trait psychologique désignant la tendance à éprouver des émotions négatives), un chronotype plus matinale et le manque de support social augmenteraient les risques de symptômes dépressifs et anxieux associés au travail de nuit.

Le travail de nuit est également associé au risque de cancer. Le cancer du sein a fait l'objet de plusieurs études en lien avec le travail de nuit et son incidence semble en effet être augmentée par l'exposition au travail de nuit). Il a en effet été démontré qu'il y a une augmentation modérée du risque (8 %) de cancer du sein chez les femmes ayant plus d'une année d'expérience de travail de nuit et que cette augmentation du risque serait encore plus importante (36 %) chez celles ayant une expérience de 30 ans ou plus . Les profils d'exposition à la lumière seraient parmi les sources de ce problème puisque chez des femmes aveugles non sensibles à la lumière, le risque de cancer du sein semble être diminué.

La mélatonine, produite surtout pendant la nuit biologique, possède des propriétés oncostatiques et anticancéreuses, et l'inhibition de sa production par

l'exposition à la lumière durant la nuit expliquerait possiblement l'augmentation du risque de cancer.

La privation de sommeil dont souffre une partie des travailleurs de nuit pourrait également augmenter le risque de cancer. La désynchronie des fonctions biologiques circadiennes, dont celle de la mélatonine, serait donc la source majeure de l'augmentation du risque de cancer associée au travail de nuit puisque les conflits entre différentes fonctions circadiennes seraient plus fréquents et augmenteraient ainsi le nombre d'erreurs dans la transcription de l'ADN associées au risque de cancer.³

3. Troubles de sommeil liés au travail de nuit :

Les travailleurs de nuit combattent le sommeil nocturne et tentent de dormir le jour la plupart de ces travailleurs sont donc dans un état chronique de décalage horaire. Le déphasage du rythme circadien qui en résulte nuit aux tentatives des travailleurs de nuit de rester éveillé durant la nuit et de dormir de jour. Le manque aigu et chronique de sommeil qui en découle accroît la difficulté de rester éveillé et vigilant durant la phase circadien inversée pour le quart de nuit.⁴

Le trouble de sommeil se manifeste par (insomnie - apnée de sommeil - narcolepsiehypersomnie) liés à des facteurs chrono biologiques, et une dette chronique de sommeil. Le décalage de l'horloge biologique des salariés travaillant de nuit a un effet néfaste sur la quantité et la qualité de leur sommeil.

En effet, le sommeil de jour n'est pas aussi profond et réparateur que le sommeil de nuit. Le problème est plus compliqué encore si la personne n'a pas une chambre assez tranquille, sombre et confortable. Alors la personne n'arrive

³Simon ChapdelaineTrépanier, op.cit_P 14,15,16

⁴(s. auteur). <http://www.google.dz/consequence> de travail de nuit : fondationsommeil. consulté le 30 avril 2019 à 10h45).

pas à correctement trouver le sommeil, se fait régulièrement réveiller et sent que son sommeil est moins réparateur. Cette situation est due à une désynchronisation des rythmes circadiens. C'est justement pour ça que les salariés de nuit affirment souvent être constamment fatigués.

Le manque de sommeil peut avoir de multiples conséquences néfastes sur la santé : surpoids, diabète, aggravation des troubles respiratoires et cardiovasculaires, baisses de performance, difficultés relationnelles, manque de vigilance, fatigue, irritabilité... A noter que la fatigue accroît les accidents de la route. Un décès sur trois est lié à un endormissement au volant. Enfin, l'apnée du sommeil est souvent très invalidante et peut, dans certains cas, entraîner des complications cardiaques et vasculaires importantes.

4. Un cycle de sommeil :

Un cycle de sommeil s'étale sur environ 90 minutes, alternant trois types de phases : le « sommeil léger », le « sommeil profond » (ou « lent profond ») et le « sommeil paradoxal », ce dernier terminant toujours le cycle. Une nuit complète correspond généralement à 4, 5 ou 6 cycles, soit l'équivalent de 6 à 8 heures de sommeil en général. Au sein de chacun d'eux, les proportions des trois phases varient au cours de la nuit :

❖ Le sommeil léger :

Le sommeil léger est le premier stade par lequel nous passons avant de nous abandonner aux bras de Morphée. Il s'agit d'un état de somnolence. Cette phase dure moins de 20 minutes en moyenne. Elle est caractérisée par des bâillements, des picotements aux yeux, une diminution de la vigilance et de la fréquence cardiaque. Les phases de sommeil léger sont plus longues en fin de nuit.

❖ Le sommeil lent profond :

Lors de la phase du sommeil lent profond, le dormeur sombre dans un état dont il lui est difficile d'émerger. La température corporelle baisse, l'activité cérébrale diminue et la respiration se ralentit. Cette phase est plus longue en début de nuit.

❖ Le sommeil paradoxal :

La phase du sommeil paradoxal est de loin la plus fascinante ! Contrairement aux précédentes, elle se caractérise par une relance très importante de l'activité cérébrale. Alors que nous sommes bien installés dans notre sommeil, les rêves se bousculent dans notre tête. Le pouls et la respiration sont alors irréguliers.

Le sommeil paradoxal représente en moyenne 20 % de notre temps total de sommeil.⁵

Les conséquences du travail de nuit sur le sommeil

- Ñ Risque de somnolence au travail et au volant
- Ñ Risque d'accident de travail ou de trajet
- Ñ Risque pour la santé physique et psychique
- Ñ Risque de désocialisation⁶

⁵(<https://www.futura-sciences.com/sante/questions-reponses/sommeil-sont-phases-sommeil>. consulté le 30 avril 2019 à 13h20.

⁶(s. auteur). http://www.googl.dz/consequence_de_travail_de_nuit : fondationsommeil. Consulté le 01 mai 2019 à 10h45

5. Le stress au travail :

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 entre les partenaires sociaux français indique « qu'un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». ⁷

La vie sociale dans son ensemble est génératrice de tensions, mais dans le monde du travail il semble que les tensions stressantes soient de plus en plus intenses et entraînent le développement du stress : il touche de plus en plus de salariés et ceux qui sont atteints le sont de plus en plus profondément.

4. Des conséquences importantes et lourdes :

En abordant les conséquences du stress, il faut d'abord souligner, que le stress ne serait pas que négatif. Le stress passager, lié par exemple à un délai à respecter, peut constituer un stimulant de la productivité du salarié dans la mesure où le salarié considère que l'objectif, qu'il a négocié ou qui lui a été imposé, est certes difficile à atteindre mais qu'il n'est pas hors de sa portée .

Les tensions subies peuvent être stimulantes, même si elles sont durables, à condition que leur intensité ne soit pas trop forte. Un certain niveau de stress au travail serait ainsi un facteur d'augmentation de la productivité du travailleur. C'est la forme de stress que Kanji et Chopra appellent « healthy stress » et qu'ils opposent au « unhealthy stress » aux conséquences destructrices sur la santé physique et mentale du travailleur.

⁷.Alain Gintrac Le stress au travail, un état des lieux 2011/1 (n° 41), pages 89 à 106

Il est certain que les tensions stressantes et les risques psychosociaux ont le plus souvent des conséquences négatives importantes, puisqu'elles peuvent mettre en cause l'intégrité physique et la santé mentale des salariés, on peut évoquer :

- **des conséquences physiologiques** : ce sont, en premier lieu, les maladies cardiovasculaires (cardiopathies ischémiques, maladies cérébrovasculaires et maladies hypertensives) et, en second lieu, certains troubles musculosquelettiques ;
- **des conséquences psychiques** avec la dépression qui peut aboutir au suicide ;
- **le développement des addictions (tabagisme, alcoolisme, stupéfiants)** qui ont-elles-mêmes des conséquences physiologiques (diverses formes de cancer ou de cardiopathie).⁸

6. La fatigue

« Impression de malaise et diminution de la capacité d'agir qui apparaissent après un effort important. Réaction normale, la fatigue est, à la fois, signal d'alarme et mise en jeu des défenses de l'organisme».⁹

« Etat résultant du fonctionnement excessif d'un organe ou d'un organisme et qui se traduit par une diminution de son pouvoir fonctionnel ; sensation pénible qui l'accompagne. Il existe différentes formes de fatigue (intellectuelle, émotionnelle, motrice ...).

Au niveau local, la fatigue est notamment liée à l'épuisement des ressources énergétiques, à l'accumulation des déchets métaboliques et à l'hypoxie. Elle est également liée à des facteurs hormonaux et nerveux ».¹⁰

⁸.Alain Gintrac *op.cit* p 89 à 106

⁹ SILLAMY Norbert, *Dictionnaire de psychologie*, édition Larousse, 1991. , p 110

¹⁰*Grand dictionnaire de la psychologie*, Larousse, 2003, p 367

Dans le langage courant la fatigue est ainsi comprise comme un « État résultant d'un fonctionnement excessif (d'un organe, d'un organisme) et qui se traduit par une diminution du pouvoir fonctionnel, généralement accompagnée d'une sensation caractéristique (sentiment de fatigue): fatigue musculaire,... légère fatigue, grande fatigue, extrême fatigue. Ce qui entraîne lassitude, épuisement, éreintement, exténuation, harcèlement, surmenage».

50% des salariés de l'entreprise travaillent en horaire atypique (travail posté en 3X8) 4. Cette fatigue est liée aux horaires atypiques et au vieillissement avec sa répercussion sur le sommeil pour les plus anciens. Pour les

Plus jeunes récemment embauchés la fatigue est reliée à la tension avec la vie sociale, car ces jeunes sont « du soir », « Alors ils prennent sur leur sommeil pour partager une vie sociale avec la famille ». Ils évoquent également la fatigue qu'ils ramènent à la maison et qui impactent la vie de famille et leur vie domestique.

Ils évoquent enfin la fatigue subjective liée au fait d'être toujours en tension, sous pression de temps, au changement et aux incertitudes sur l'avenir du site. Fatigue qu'ils rapportent au fait qu'« on aimerait pouvoir bien travailler ».

Burn out et Karushi : Le terme en français qui traduit le mieux burn out est certes « épuisement professionnel ». Il s'agit d'un épuisement physique, émotionnel et mental au travail qui est caractérisé par un sentiment d'impuissance, d'une vision négative de soi et des autres, duquel découle une impression d'échec, d'insatisfaction. Expressions similaires : se sentir brûlé, avoir le cœur de moins en moins à l'ouvrage, je suis vidé. Le Burn-out est

essentiellement relié au monde du travail. Le terme Burn out est apparu dans la littérature scientifique en 1974¹¹

Résumé de chapitre :

D'après ce chapitre, nous avons pu montrer et expliquer que ce système de travail de nuit a un impact pénible sur la santé des salariés de l'entreprise.

¹¹Georges Jacob et Madeleine Natanson ;*LA FATIGUE AU TRAVAIL*, 2010/1 n° 25 | pages 167 à 186
<https://www.cairn.info/revue-imaginaire-et-inconscient-2010-1-page-167>.

Chapitre IV :

**Les effets de travail de nuit
sur la vie familiale des salariés**

Préambule :

Ce chapitre est consacré à l'effet de travail de nuit sur la vie familial, nous allons nous intéresser à la vie familiale et sociale (ses conséquence sur la relation conjugale aussi sur l'entourage des salariés)

- L'effet de travail de nuit sur la vie familiale des salariés

1. La vie familiale :

Les travailleurs de nuit confient que leur travail est souvent en conflit avec leur vie familiale et sociale parce qu'ils ne passent pas assez temps avec leur conjoint ou conjointe, leur enfant et leurs amis. Cet aspect est très important pour l'équilibre mental puisqu'en tant qu'êtres humains, nous avons besoin de créer des liens affectifs avec les autres, la quantité et la qualité de temps passé avec nos proches sont déterminantes pour notre santé mentale, émotionnelle et physique. Le manque de relations sociales régulières peut provoquer un sentiment de solitude et isolement. De plus, le manque de sommeil chez les travailleurs entraine des troubles de l'humeur, les rendent plus irritables et perturbant de ce fait leur relations sociales. »¹

2. Les perturbations de la vie sociale et familiale :

Les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis. Le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et

¹ (s. auteur). [http://www.googl.dz/consequence de travail de nuit](http://www.googl.dz/consequence%20de%20travail%20de%20nuit) : fondationsommeil, consulté 10/05/2019 à 14h30

particulièrement aux rythmes scolaires. À la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.

Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée. Peu de structures collectives d'accueil de jeunes enfants ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuels sont bien plus onéreux.

Par ailleurs, le problème se pose de la récupération physique dans une journée marquée par l'attention portée aux enfants, et les horaires scolaires le cas échéant, et par les charges domestiques, principalement dans le cas de familles monoparentales, les femmes étant plus particulièrement confrontées à un cumul de contraintes.

La question des transports représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail.

Face à ces conséquences néfastes du travail de nuit, des entreprises, des branches professionnelles, des collectivités territoriales ont cherché à mettre en place des dispositifs d'aménagement des conditions de travail en prévoyant des alternatives au travail permanent de nuit ou l'optimisation du roulement et des cycles de travail, en portant les efforts sur l'ergonomie du poste de travail de nuit ou en expérimentant le sommeil de courte durée durant les pauses nocturnes.

Les dispositifs mis en place portent également sur la prévention et une meilleure information sur les risques professionnels du travail de nuit, ainsi que

sur une gestion des parcours professionnels adaptée en termes de formation professionnelle, déroulement de carrière, modalités de retour sur un poste de jour, voire sur des solutions particulières de garde d'enfants ou de transports.

Malgré les efforts entrepris, ces aménagements restent limités et ne concernent que peu de salariés de nuit. C'est pourquoi il paraît essentiel de repenser les modalités de recours au travail de nuit et de promouvoir des organisations du travail soucieuses de la santé des salariés et de l'équilibre de leur vie familiale.¹.

3. Les conséquences sur la vie conjugale et la vie familiale des salariés :

Les résultats de la méta-analyse démontrent que la difficulté de concilier le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. En effet, un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. le conflit travail-famille est relié à une plus faible satisfaction envers la vie conjugale chez les hommes mais pas chez les femmes, alors que deux autres études démontrent l'inverse, c'est-à-dire que la tension entre la vie familiale et la vie professionnelle est reliée à une insatisfaction de la relation de couple pour la femme et non pour le conjoint.

Les psychologues américains faisant partie d'un couple où les deux conjoints travaillent, identifie un lien entre le conflit travail-famille et une insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints. Les multiples rôles qu'occupent les parents/conjoints/travailleurs amènent ces derniers à devoir jongler avec les diverses exigences et responsabilités de chacun de ces rôles.

De façon claire, ils en ont trop à faire en trop peu de temps. Ils sont un peu plus de la moitié, dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans à déplorer le manque de temps pour la famille et les amis. Le manque de temps n'est toutefois pas la

¹ François EDOIRD, conseil économique sociale et environnementale, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et des vis des salariés, Paris ,2010. P.11 ; 12

seule variable qui influence la vie de couple des personnes qui doivent concilier cet aspect de leur vie avec le travail. La longue liste d'activités et de préoccupations quotidiennes peut susciter, chez certaines personnes, des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduire par des comportements de retrait dans la vie de couple.

Ces personnes se sentent tellement sollicitées dans différentes sphères de leur vie, qu'elles ne peuvent répondre aux demandes de la vie conjugale. Il s'agit pour elles, par ces comportements de retrait, de tenter d'alléger leur sentiment de surcharge. D'autres par contre, vont réagir aux conflits famille-travail/travail-famille par un état dépressif qui induit des comportements colériques envers le partenaire.

Les personnes qui vivent des conditions difficiles au travail sont plus hostiles envers leur conjoint, ont moins de comportements chaleureux envers ce dernier et sont moins capables d'offrir du soutien à leur partenaire. Ces facteurs contribuent à la perception qu'ont les partenaires de la qualité et de la stabilité de leur relation conjugale.¹

4. Conséquences sur la vie familiale :

Les effets du travail posté sur la vie familiale à partir de l'indicateur « repas pris en famille » est considérée comme offrant des moments privilégiés pour les échanges familiaux, sa fréquence est moins importante chez les agents postés en horaires alternants car elle est fonction du poste occupé.

Le poste de nuit favorise la présence du mari aux trois repas quotidiens. Néanmoins, à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, où en général mères et enfants prenaient encore leur repas du midi à la maison avec le père de famille quand celui-ci travaillait à proximité. les travailleurs de nuit ne

¹. NATHALIE St-Amour et al, la difficulté de concilier travail –famille : SES IMPACTS SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES FAMILLES ,mars2005,p 07

prennent aucun déjeuner probablement pour éviter d'interrompre leur sommeil. Lorsqu'ils sont en poste d'après-midi, plus du quart des travailleurs ne prennent aucun de leurs repas en famille. Fournit, également la présence ou de l'absence des différents membres de la famille lorsque le travailleur posté prend ses repas à la maison aux moments imposés par ses horaires de travail.¹

5. Organisation domestique :

Les perturbations de la vie familiale engendrées par le travail atypique ont deux causes principales : la désynchronisation des activités et des rythmes de vie et l'alternance des postes qui entraîne des changements continuels.

La brochure du BIT sur le travail de nuit qui est une synthèse de plusieurs enquêtes sur le sujet, souligne les effets négatifs de cette modalité de travail atypique sur la vie familiale.

Elle affirme que ces effets s'exercent sur toute la famille, le travailleur, sa femme et ses enfants. Autrement dit, l'alternance - avec travail de nuit - est un facteur qui aggrave les incidences dues à la désynchronisation des rythmes de vie. L'organisation domestique de la vie quotidienne est perturbée par le décalage des horaires du travailleur par rapport à ceux de sa famille.

Le travailleur de nuit permanent ou alternant se voit obligé soit de se soumettre aux habitudes de sa famille, quitte à interrompre son sommeil pour prendre part au repas de midi; soit de soumettre sa famille à ses propres horaires (ce qui n'est possible que si la famille est peu nombreuse et en particulier si sa compagne ne travaille pas au dehors); soit de suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille. Le repos du travailleur au cours de la journée est rendu difficile par l'activité des autres membres de la famille. leur rythme de vie

¹Gérard Vallery et Caroline Hervet Impact de diverses modalités organisationnelles du travail posté sur le sommeil, les comportements alimentaires, la vie sociale et familiale, édition 1 février 2005 ;page 08

pendant le repos du travailleur, tandis que les autres voyaient dans ce repos une gêne pour l'ensemble des membres de la famille. ¹

6. comment faire la conciliation entre le travail et la vie familiale des salariés :

Une personne qui travaille en dehors de chez elle dans un secteur d'activité Professionnel a des obligations à respecter, cependant les différents rôles à jouer chez soi et à l'extérieur de chez soi c'est –à-dire dans son lieu de travail sont différents et peut amener à rencontrer des difficultés .le travail et la famille sont deux choses bien distinctes et bien différentes et arriver à gérer entre les deux peut créer des conflits entre les différentes rôles occupés par une même personne. Ces conflits peuvent se présenter sous trois formes :²

1-le conflit de temps est par rapport à la gestion du temps, c'est-à-dire les différents rôles exigés par non seulement le travail mais aussi par la famille. C'est la difficulté à gérer entre les deux .le temps qu'une personne passe à son travail le rend absent ou non disponible pour s'investir dans son autre rôle pour sa famille.

2-le conflit de tension entre les rôles c'est-à-dire que le rôle des personnes Travailleuses à son travail diffère de celui qu'elle occupe au sein de sa famille. L'occupation d'un rôle peut empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper d'un autre rôle. Le conflit de tension entre les rôles fait naître le stress qu'une personne ressent à cause des divers rôles qu'elle doit jouer dans son travail et pour sa famille .par exemple la fatigue et le stress vécu au travail peuvent être

¹ Paul Beaud, Marie-Claude Brulhardt, Philippe Gottraux, René Levy, Françoise Messant-Laurent, TRAVAIL DE NUIT ET AUTRES FORMES D'HORAIRES ATYPIQUES ; Conséquences sur le travail, la santé, la vie privée et les relations sociales ; Faculté des Sciences Sociales et Politiques 1990 ;page 123

² NATHALIE St-Amour et al, la difficulté de concilier travail –famille, p 04, in <http://www.inspg.qc.ca> consulté le 17/06/2019 à 13 :20h.)

ressenti au retour à la maison dans la vie de famille et inversement .autrement dit les responsabilités professionnelles peuvent nuire à la vie de famille, et les problèmes familiaux peuvent à leurs tours au travail.

3-le conflit de comportement, un comportement au travail est différent de celui que la personne à chez elle c'est-à-dire deux comportements incompatible entre les deux rôles « la conciliation travail-famille sous forme de conflit est reliée à l'hypothèse du déficit selon laquelle les individus disposent d'une certaine qualité de temps et d'énergie qui doit être distribuée à travers les différents rôles de la personne¹.

Résumé de chapitre :

D'après les données exposées dans ce chapitre il apparait clairement que le travail de nuit engendre des problèmes et des perturbations sur la vie familial et social des salariés.

¹ NATHALIE St-Amour, op.cit p 04

Chapitre V:
**Présentation de l'organisme
d'accueil et la population
d'étude**

Préambule :

Ce chapitre est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil, en commençant par une vue générale sur la société et en finira par la présentation détaillée de la direction des ressources humaines, en suite à présenter les caractéristiques personnelles de notre échantillon d'enquête (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, niveau d'instruction, situation familiale, l'ancienneté)

- **vue générale sur le SARL IBRAHIM & fils « IFRI ».**

1. Historique :

L'entreprise IFRI est une entreprise industrielle alimentaire spécialisée dans le domaine des boissons divers.

L'origine de cette société remonte à l'année 1986, cette dernière a été créé par Monsieur IBRAHIM LAID, sous la dénomination « limonadière Ibrahim » ce n'est que dix ans plus tard, en 1996, que la société hérite du statut juridique d'une SNC « société en non collectif » puis de statut de SARL « société à responsabilité limitée » composée de dix (10) associés.¹

La SARL produit cinq millions de bouteilles vendues en 1999, son capital s'élève à 1 293 000 000 00 DA.

L'évolution rapide de chiffre d'affaire de la société, de ces dernières années est due à l'expansion de cette dernière et à l'acquisition de nouveaux marchés, ayant couvert une partie de la demande du marché national, la société s'est lancée dans l'exportation de ses produits vers l'étranger, cependant, la société ne cesse d'influencer ses investissements à fin d'étendre son réseau vers

¹ Document interne de l'entreprise

D'autres pays Aujourd'hui, IFRI est réputée pour ses produits, en particulier les eaux minérales, les boissons gazeuses et les jus.

1. La situation géographique de l'organisme :

L'entreprise IFRI est située à IGHEZR Amokrane, chef-lieu de commune et de (sous-préfecture) d'IFRI - OUZALAGEN, dans la wilaya (département) de Bejaia, dans le nord de l'Algérie, elle est implantée à l'entrée Est de la vallée de la Soummam, en contrebas du massif montagneux du Djurdjura qui constitue son réservoir naturel d'eau

2. L'environnement de la société :

L'environnement c'est l'ensemble des éléments constitutifs du milieu ou vit l'entreprise c'est-à-dire toutes les forces et faiblesse qui peuvent influencer d'une manière directe ou indirecte sur l'entreprise.

La SRLT Ibrahim & fils) comme toute société communique avec un environnement de consommateurs et fournisseurs avec toutes les contraintes en amont et en aval.²

La société IFRI opère avec les acteurs économiques tant nationaux qu'étrangers suivants :

✓ Les fournisseurs

-les fournisseurs de biens (matières premières, pièce de l'échange, fourniture divers.

-les fournisseurs de services (réparation, et maintenance).

✓ Les consommateurs :

Il représente la clientèle de l'entreprise, la société IFRI, qui couvre la totalité du pays, car elle a mis à sa disposition plusieurs produits de marque et de qualité

² Document interne de l'entreprise

✓ **les concurrents** : ici on retrouve :

- les firmes nationales comme (lala Khadija, ha moud).
- les firmes multinationales comme (Danone, Pepsi)

3. Les différentes activités et objectifs de l'organisme

Les activités :

La SARL IBRAHIM & FILS «IFRI » travaille 24 /24h avec des lignes de production automatisées et équipées de système de contrôle de qualité, elle est dotée de son propre laboratoire d'analyse, équipée d'un matériel performant ou on s'assure de la conformité des produits.

La gamme de production de la SARL «IFRI» étant consciente de la nécessité d'innovation et de créativité, l'entreprise dispose d'une gamme de produits riche d'une cinquante (50) d'articles qui se présente comme suit :

a- L'eau minérale naturelle : actuellement leader sur le marché algérien, l'entreprise produit deux types :

- Eau minérale
- Non gazeuses
- Gazéifiée³

b- L'eau minérale naturelle au bouchon sport : ce produit est conditionné uniquement en pet, car il est destiné aux sportifs.

c- L'eau minérale naturelle gazéifiée aromatisée : l'entreprise dispose de trois types de produits.

- boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel de citron.
- boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel d'orange.

³ Document interne de l'entreprise

- boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée a l'extrait naturelle dementhés.

d- Les sodas : dans cette catégorie, IFRI la développe côté des sodasnormaux, les sodas light.

- les sodas: orange, pommes, citron, fraise, cola, et soda bitter
- les sodas light : orange, citron, pomme, et pomme verte.

e- les eaux fruitées :

Leader dans ce créneau, il y a programme d'investissement important engagé durant l'année 2010, par l'élargissement de la gamme, notamment dans le segment des jus en pet, cette dernière filière verra sa gamme élargie par des produits innovants sur la marche plusieurs types sont disponibles dans cette catégorie

- Eau fruitée au fruit mange au lait.
- Eau fruitée à la pomme fraise au lait.
- Eau fruitée à l'orange.
- Eau fruitée au raisin mure.
- Eau fruitée a l'orange, carotte, citron.

4. Les objectifs de la société:

Chaque société à derrière sa création plusieurs types d'objectifs et parmi ces derniers que l'entreprise «IFRI »est faite pour les réaliser en trouve ⁴

a. Les objectifs industriels :

- La fabrication du jus d'orange et de boissons gazeuses
- Apporter une qualité optimale aux produits fabriqués
- L'embouteillage d'eau minéral naturel

b. Les objectifs sociaux :

Social:La réduction du taux du chômage dans cette localité

⁴ Document interne de l'entreprise

Environnement:L'impact positif sur l'environnement (ancien rejet

Toxique ou déchets polluant)

Economique:elle permet à une région de connaître un certain développement et amélioration le pouvoir d'achat

Classification à terme :

Il existe deux objectifs stratégiques (à long terme), et des objectifs opérationnels (moyen et courts terme).

c. Les objectifs stratégiques :

- Etre leader dans sons domaine.
- Avoir plus de postes sur le marché international.
- Assurer la durabilité de l'entreprise et suivre l'évolution du marché des eaux.⁵

d. Les objectifs opérationnels :

Chaque responsable de service de la société, doit traduite les objectifs opérationnels en plans d'action.

❖ **Aspect financier :**

- Amélioration de la rentabilité de la société.
- Améliorer la trésorerie
- Augmentation des bénéfices

❖ **Aspect commercial:**

• Avoir une bonne image de marque par la mise en place d'un bon plan marketing.

- Augmenté le chiffre d'affaire, par augmentation des ventes
- Etre compétitif sur le marché en améliorant le rapport qualité-prix

❖ **Aspect production :**

⁵ Document interne de l'entreprise

Cherche une meilleur productivité par :

- La maitrise des outils de production.
- Les maitrises des couts.

❖ . **Aspect approvisionnement :**

- Maitrisé le cout d achats en améliorant le qualité/prix.
- Développer la compétence en gestion des stocks.

II : présentation des différents services

1. Description des différents services

Dans cette partie on présente de manière générale les différentes fonctions de l'entreprise IFRI son organigramme et nous donnerons les activités des différents services.

On peut distinguer les différents niveaux suivant :

A . Les gérants :

Ce sont les propriétaires de la SARL, ils ont pour principale fonction de gérer l'entreprise, prendre les décisions importante (décision d'investissement, recrutement des directeurs) et tout ce que concerne le fonctionnement de leur entreprise.

B . LA Direction générale administratif (DGA) :

L'entreprise est dirigée par un directeur générale qui applique les décisions prises par les différents conseils d'administration et s'assure de l'exécution parfaite des travaux.⁶

C . Secrétariat

Par sa nature d'organe d'accueil, il est chargé de :

⁶ Document interne de l'entreprise

- L'enregistrement, classement des courriers et fax et distribution aux divers services.
- Saisie sur micro-ordinateur.
- Orientation et réception des clients et fournisseurs par voies de communication soit verbale, écrite ou téléphonique.
- Organisation des différents rendez-vous.

D. Service informatique : sa mission est

- Développement et réalisation des projets informatiques.
- Administration du réseau.
- Maintenance du système informatique.
- Introduction de nouvelles technologies
- Formation du personnel dans les techniques informatiques.
- Sauvegarde et archive des données de société.

e. Le service de planification et ordonnancement

.Est garant du mouvement des stocks matières premières

.Planifier les tâches de chaque ligne par semaine

.réalise et suit les tableaux de bord pour chaque ligne de production, par volume, par jour semaines, par mois, par trimestre, par semestre et par année.⁷

f. Hygiène et sécurité environnement

- Veille à la prévention en matière de sécurité.
- Intervenir en cas d'incendie ou d'accidents.
- S'assurer le maintien de l'équipement de protection individuelle.

g. Contrôle de gestion

À ce niveau, on dispose de deux contrôleurs de gestion et un responsable qui assurent :

- Entre la récupération et le journal de contrôle.

⁷ Document interne de l'entreprise

- Equilibre entre le montant à verser aux banques et celui existant à la récup.

h. Hygiène & sécurité :

Ce service est chargé de :

- Réaliser les préventions générales et intervenir en cas d'accidents
- Effectuer la surveillance interne et externe de l'entreprise.
- Procéder, parfois, aux heures d'entrée et de sortie.

i. Service Juridique :

Un service juridique est disponible dans l'entreprise, assuré par une personne occupant le poste de juriste de l'entreprise à pour mission principale de maîtriser les missions juridiques de l'entreprise afin de réduire les dossiers Contentieux et ce en liaison avec un ou plusieurs avocats, et même d'autres personnes assermentées quand il juge nécessaire (notaire, expert, huissier, Comptable)

La juriste a également les missions suivantes :

- Conseiller et informer dans le but de prévention des risques.
- Assure l'assistance juridique pour l'ensemble des services de l'entreprise.
- Négocier et rédiger tous types de contrat distribution bons ventes, prestation de service, contrats de travail, contrat de transport, contrat de sponsoring).

j. Direction de la qualité ;

Segmentée en parties suivantes :

- Recherche et développement
- Laboratoire contrôle de qualité.
- Assurance qualité.⁸

⁸ Document interne de l'entreprise

k. Direction approvisionnement :

- Prendre en charge la gestion des achats.
- Assure le suivie des commandes jusqu'a leurs satisfactions en assurantles délais comptables avec l'urgence des besoins et moindre cout.

l. Logistique :

Elle est décomposée en :

Gestion des stocks produits finit, gestion des stocks matière premières,gestion des stocks des emballages, et gestion des stocks de fournitures divers,les principales activités de cette direction sont :

- La coordination des activités des magasins.
- Veiller à la bonne tenue des stocks.

Le contrôle des différents documents relatifs aux entrées et sorties dans lesdivers magasins.

m. Direction Technique

- Veille au bon fonctionnement des équipements de production.
- Règle les machines
- Assure la maintenance des machines.
- Assure la maintenance et l'entretien de tous des véhicules.

n. Direction industrielle & projets :

Dans le cadre d'organiser son fonctionnement, on trouve divers services :

- Production
- Maintenance
- Méthodes
- Utilités⁹

les principales fonctions de cette direction sont :

- la gestion de carnet de bord de la production.

⁹ Document interne de l'entreprise

- le contrôle et suivi des statistiques productions.
- le contrôle quantitatif de la production pour évaluer le niveau de satisfaction des quantités et le respect des normes qualitatives exigés la direction commerciale et service qualité.
- maintenance du matériel de production.
- veiller a la propreté de l'environnement et machines (propreté du produit).

o. Direction commerciale & marketing:

Qui engendre le :

- Service vente
- service marketing
- service logistique

Elle est chargée de la réception des bons de commandes des clients :

- l'établissement des préformât et des ordres de versements des clients.
- L'établissement et visa des factures et des bonnes livraisons.
- le traitement de toute demande de client au plan qualité.
- la promotion marketing des productions aux prés des consommateurs.
- prise en compte des remarques et suggestions éventuelles émises par le Client. Prendre en charge toute les opérations de vente

p. La direction finances et comptabilité :

Avec ses sections comptabilité générale et finance, son rôle est :

- Assurer la conformité des opérations comptables.
- Etablir des situations financières.
- Planifier les financements et les investissements.
- Gestion des recettes et dépenses.¹⁰

¹⁰ Document interne de l'entreprise

2. présentations de la direction des ressources humaines :

Partie intégrante d'une SARL, la gestion des ressources humaines et sociales a considérablement évolué ces dernières décennies

Elle s'est, en effet intéressée au facteur humain en exercice dans l'entreprise. Initialement la conception classique a relevé une contraction irréductible entre l'aspiration du travailleur et celles de l'entreprise, les chercheurs ont permis de cerner les motivations de travail, le style de commandement, la satisfaction de l'individu, et l'optimisation du rendement

a) . Définition de la direction des ressources humaines :

La direction des ressources humaines, offre une vaste gamme de services qui appuient les efforts des gestionnaires et des employés, et leur permet de représenter des programmes efficaces

La direction encourage l'utilisation rationnelle des ressources humaines afin d'atteindre ses objectifs et elle veille à ce que le milieu de travail soit efficace et positif

Ses fonctions sont : La direction des ressources humaines aide les gestionnaires à :

- Regroupe de la fonction ou des activités dans des descriptions de postes ou d'emplois.
- Classe des postes.
- Regroupé des postes.
- Regroupé des postes en unités de travail efficace.
- Embouche du personnel dans leur section d'activités¹¹

¹¹ Document interne de l'entreprise

b) . Le directeur de ressources humaines :

Se trouvent au sommet de la hiérarchie, il accomplit les missions suivantes :

- Participer au bon fonctionnement et maintien du climat social, commémoyen de fédérer les travailleurs autour d'une culture d'entreprise qui s'insère dans la vision managériale de la direction de l'entreprise.
- Développer et gérer les compétences techniques et comportementales dans une démarche d'optimisation et de valorisation des capacités de gestion des effectifs et d'instauration d'une logique compétence, orientée vers le cœur des matières premières de l'activité.
- Procéder à la gestion statique et prévisionnelle du personnel autour d'une politique managériale transversale et d'une gestion de l'évolution des carrières, des matières et des emplois organisés par famille professionnelle

c) . Service personnel :

Dirigé par un chef du service personnel, ce service contient les membres suivants :

❖ **Gestionnaires du personnel chargé de :**

- L'application de la réglementation en matière de législation de travail et remplir les registres réglementaires.
- Le registre du personnel (entrée, sortie).
- Le registre personne étrangère (entrée, sortie).
- Le registre congés annuels.
- Veiller à la bonne utilisation du personnel dans le cadre de l'organisation adoptée.¹²
- Suivre l'évolution des carrières du personnel.
- Tenir le fichier personnel.
- Déclaration à caractère spécial (C.N.A.S).
- Pointage (l'entreprise dispose d'une pointeuse automatique mais on maintient toujours le pointage manuel).

¹² Document interne de l'entreprise

- Assurer le maintien de la descriptive générale
- Procéder a la formation des dossiers de recrutement

❖ **Service paie :**

Au niveau de ce service on trouve :

- Le chef de service et deux (02) calculateur ; les agents que nous venons de citer sont chargés de :
- Déclaration annuelle des salaires.
- Etablissement des bulletins de paie.
- Etablissement de livre de paie et de la réchappe.
- Etablissement du registre des réclamations.¹³

❖ **Moyens généraux :**

Un service dirigé par un responsable moyen généraux sous lequel on trouve les membres ci-dessus

- Un approvisionneur.
- Un agent de saisie
- Deux magasiniers.
- Un agent d'hygiènes et d'entretien
- Agent d'entretien.
- Une femme de ménage

Les prérogatives de ce service sont :

- Veiller à la bonne tenue des registres d'inventaires.
- Veiller au suivi et au contrôle des mouvements du patrimoine mobilier
- Evaluer les besoins en imprimés nécessaires au fonctionnement et en

assurer les disponibilités

¹³ Document interne de l'entreprise

- Satisfaire les besoins des différents services et directions en mobiliers, équipements, matériels et fournitures de bureau
- Assurer la gestion des stocks selon les normes requises
- Assure la maintenance des biens mobiliers et immobiliers

❖ Les objectifs du département RH

L'objectif du département RH est le recrutement de son potentiel humain.sa préservation et son développement en vue de réaliser la meilleure performance :

- Recherche et sélectionner le potentiel humain.
- Contribuer a l'optimisation de l'emploi.
- Assurer la planification et la gestion des carrières pour personnel.
- Contribuer a l'épanouissement des travailleurs par des actions de formation (perfectionnement et spécialisation).¹⁴

¹⁴ Document interne de l'entreprise

2. Les caractéristiques personnelles de la population d'étude :

Tableau N° 01 : la répartition des enquêtés selon les catégories d'âge :

AGE	Fréquence	%
[20-29]	14	17,5
[30-39]	33	41,25
[40-49]	30	37,5
50 ans et plus	03	3,75
Total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données chiffrées de ce tableau statistique, nous remarquons que le taux le plus élevé est celui de la tranche qui se situe entre [30-39] ans avec un pourcentage de 41,25 %, suivi de la tranche d'âge qui se situe entre [40-49] ans avec un pourcentage de 37,5 %, ensuite, la catégorie de [20-29] ans avec un taux de 17,5 %. Enfin 3,75 pour la catégorie de 50 ans et plus.

On constate que le personnel de la SARL IFRI se varie entre jeune, qui permet d'avoir une dynamique dans l'entreprise et la continuité de la production qui nécessite des efforts physiques, et des catégories d'âge un peu élevé qui ont de l'expérience et qui vont accompagner ces jeunes durant leurs carrières professionnelle.

Tableau N° 2 : la répartition des enquêtés selon le sexe :

Sexe	Fréquence	%
Femme	0	0
Homme	80	100
Total	100	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données de ce tableau on observe que le genre masculin est à 100% de notre échantillon par contre le genre féminin est à 0% ce qui déduit que le sexe joue un rôle dans les postes et les tâches à horaires alternant de travail de nuit

On a effectué notre enquête au sein de l'entreprise «Sarl Ifri » qui fonctionne au système de production (3*8) qui est un secteur industriel on a constaté que cette dernière n'emploie que des hommes en ce qui concerne le travail de nuit

Art 29. - Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutes fois être accordées par l'inspection du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécialistes du poste de travail justifient des catégories.

Tableau N° 3: la répartition des enquêtés selon les catégories socioprofessionnelles :

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	%
Agent de maîtrise	42	52,5
Agent d'exécution	38	47,5
Total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données de ce tableau, on remarque que la catégorie des agents de maîtrise, occupe une place importante dans notre échantillon avec un pourcentage de 52,5%, suivi des agents d'exécution avec un pourcentage de 47,5%.

On déduit que les catégories « agents d'exécution et agents de maîtrises » sont les plus renforcer du capital humain de IFRI et cela s'explique par La nature du travail dans l'entreprise SARL IFRI qui détermine les catégories socioprofessionnelle qu'il faut, puisque chaque taches à ses propres exigences, et ces propres compétences.

Tableau N° 04: la répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Primaire	05	6,25
Moyenne	25	31,25
Secondaire	27	33,75
Universitaire	23	28,75
Totale	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données de ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtés sont de niveau moyen avec un taux de 33,75%, suivi par un niveau secondaire avec un taux de 31,25%, puis un niveau universitaire avec un taux de 28,75%, et enfin le taux le plus faible est celui du niveau primaire avec un pourcentage de 6,25.

Ce qui résulte que SARL IFRI n'exige pas un niveau d'instruction plus élevé et que la politique de cette entreprise répond aux capacités et compétence théorique et pratique de chaque travailleur.

Tableau n° 05: la répartition des échantillons selon la situation

familiale :

Situation matrimoniale	Fréquence	%
Célibataire	29	36,25
Marié	49	61,25
Divorcé	2	2,5
Total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après ce tableau nous constatons que la majorité des membres de notre échantillon sont mariés avec un taux très élevé de 61,25%, devant un taux de 36,25 % pour les célibataires. Et enfin la catégorie des divorcés est représentée par un taux très faible de 2,5%.

Donc, La majorité des salariés qui travaillent la nuit chez IFRI sont des personnes mariées qui ont des charges familiales ce qui cause des responsabilités étant donné qu'ils ont des enfants. De l'autre côté on trouve les célibataires qui représentent la minorité de notre personnel enquêté qui ont moins de charges qui sont avantagé pour la bonne marche du travail de nuit dans l'entreprise

Tableau n° 06: la répartition des échantillons selon l'ancienneté

L'ancienneté	Fréquence	%
1 an à 5ans	29	36,25
5ans à 10ans	18	22,5
11ans à 15	12	15
16ans à 20 ans	13	16,25
21ans et plus	03	3,75
Totale	80	100%

Source : fait par nos propres soins

on trouve que la catégorie qui à de 1 à 5 ans est la plus dominante par rapport aux autres catégories avec un pourcentage de 36.25 %, suivi de celle entre 6 à 10 ans avec un pourcentage de 22.5%, puis celle de 16 à 20 ans avec un pourcentage 16.25% , enfin la catégorie qui a plus de 20 ans est 3,75%

D'après les résultats de ce tableau, on observe que la majorité de la population étudiée a de 1 à 5ans dans l'entreprise SARL IFRI qui sont des nouveaux recrutés.

Résumé de chapitre :

Malgré que cette entreprise est récente sur le plan de l'activité économique voir l'apparue à l'année 1986, mais il ressort qu'elle contribue dans le marché économique grâce à la production qu'elle assure concernant notre échantillon ;leur age varie entre 29 et 50 et plus, on trouve la domination de niveau scolaire , la plupart entre eux est secondaire ainsi la domination de sexe masculin.

Chapitre VI:
Analyse des données et
interprétation des résultats
de la première hypothèse

Analyse des données et interprétation des résultats de la première Hypothèse :

- «Le travail de nuit provoque des perturbations et déstabilisations sur la vie familiale des salariés.

Préambule :

Dans le présent chapitre, contient l'analyse de données relatives à notre hypothèse qui sont recueillis sur le terrain ainsi que leurs interprétations.

1. Analyse des données :

Tableau N° 07: la répartition des enquêtés selon la perturbation de la vie familiale :

Perturbation de la vie familiale	fréquence	%
Oui	53	66,25%
Non	27	33,75%
total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

Partant des données figurant dans le tableau ci-dessus nous remarquons que 66,25% des enquêtés qui travaillent affirment qu'il n' ya des perturbations de la vie familiales, par contre 33,75% des enquêtés qui travaille confirment qui il' ya pas de problèmes familiaux

Ce qui explique que la majorité des enquêtés ne donnent pas une importance et le temps qu'il faut à leurs familles ce qui signifie que le travail de nuit perturbe la vie familiale.

Tableau N° 08 : la répartition des enquêtés l'impact de travail de nuit sur la vie familiale :

Chapitre VI : Analyse des données et interprétation des résultats de la 1ere hypothèse

l'impact du travail de nuit sur la vie familiale	fréquence	%
Oui	58	72,5%
Non	22	27,5%
Total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données du tableau ci-dessus, nous déduisons que la plupart de notre échantillon soit 72,5% trouvent que le travail de nuit a des effets sur la vie familiale, d'autre part, le restant des participants à cette enquête qui sont d'un nombre de 27,5% pensent que le travail de nuit n'influence pas sur leur vie familiale. Ces résultats nous démontrent la présence de certains problèmes liés à la conciliation entre la vie privée et la vie socioprofessionnelle. Cependant l'un de nos enquêtés a souligné « je ne vois pas souvent ma famille ».

TABLEAU N° 09: la relation entre les difficultés de travailler la nuit et l'inquiétude de la famille :

Les inquiétudes de la famille les difficultés de travailler la nuit	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
OUI	52	88.13	7	11.86	59	100%
NON	8	38.09	13	61.90	21	100%
TOTAL	60	75	20	25	80	100%

Source : fait par nos propres soins

Nous déduisons d'après la tendance générale de ce tableau que 75% des salariés remarquent une inquiétude de la part de leur famille à propos de leur absence au travail pendant la nuit, dont 88.13% de ces salariés disent qu'ils ont des difficultés de travailler la nuit, par contre 25% des enquêtés, leur famille ne s'inquiète pas à propos de leur absence, dont 61,90% affirment que leurs parents ne s'inquiètent pas.

De ce qui précède, le travail de nuit provoque un stress non seulement pour les salariés, mais aussi pour sa famille qui inquiète de son absence pendant la nuit surtout quand cette famille vit toute seule notamment pour ceux qui sont mariés et qu'ils sont au courant que leur conjoint ou fils trouve des difficultés dans son poste et les membres de leur famille réclament aussi pour la raison de manque de sécurité à la maison, l'inquiétude des enfants et la vie en couple à cause de leur absence.

TABLEAU N° 10: la relation entre les conditions de travail de nuit et les charges familiale :

la charge familiale LES CONDITION DE TRAVAIL de nuit	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Bonnes	1	25	3	75	4	100%
Moyennes	33	76.74	10	23.25	43	100%
Mauvaises	29	87.87	4	12.12	33	100%
TOTAL	63	78.75	17	21.25	80	100%

Source : fait par nos propres soins

La tendance générale de ce tableau nous permet de déduire que la grande partie de nos enquêtés avec un pourcentage de 78.75% affirment qu'il y'a des charges familiales au sein de l'entreprise, dont 87.87% des enquêtés disent que la nature des conditions de travail de nuit au sein de l'entrepris Sarl Ifri sont mauvaise par contre 21,25% des enquêtés n'ont pas des charges familiales dont 75 % disent que les conditions de travail de nuit sont bonnes.

Ce qui fait que les condition de travail de nuit , influent sur leurs représentations sur leurs charges familiales par rapport à la nature des condition de travail de nuit , ce qui perturbe généralement la vie en couple et surtout avec l'occupation des enfants et les besoins de la famille en absence de père pour jouer son rôle dans la famille.

TABLEAU N° 11: la relation entre les difficultés de travailler la nuit et les obligations familiales :

les obligations familiales les difficultés de travailler la nuit	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
OUI	43	72.88	16	27.11	59	100%
NON	7	33.33	14	66.66	21	100%
TOTAL	50	62.5	30	37.5	80	100%

Source : fait par nos propres soins

La tendance générale de ce tableau nous montre que 62.5% des salariés ont des obligations familiales dont 72.88% d'entre eux affirment qu'il ont des difficultés de travailler la nuit par contre 37.5% des salariés affirment qu'ils n'ont pas des obligations familiales dont 66.66% de ces salariés n'ont pas de difficultés de travailler la nuit.

Ce qui explique que les salariés travaillant la nuit ont des difficultés gênantes pour gérer leur vie familiales, le travailleur lui-même avec sa conjointe, puis soumettre aux exigences de ses parents ou ses enfants, les repas pris en famille, Tendent à être moins fréquent.

Ce qui confirme aussi que les obligations familiales deviennent lourdes surtout chez les salariés qui trouvent des difficultés de veiller à travailler la nuit.

2. interprétation des résultats :

Suite aux résultats obtenus à travers l'analyse des données collectés lors de Notre enquête sur le terrain dans l'entreprise « SARL IFRI » à IGHEZAR AMOUKREN le thème : « l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des salariés »

Après la collectée l'analyse des données sur le terrain, nous allons procéder à la vérification de nous hypothèse émises au début de notre recherche

Nous rappelons que notre première hypothèse est «Le travail de nuit provoque des perturbations et déstabilisations sur la vie familiale des salariés » est confirmée.

On constate que le travail de nuit provoque des perturbations sur la vie familial des salariés, cela peut être justifie par :

En première lieu, on trouve dans le tableau N° 07 dont 66 ,25% des salariés qui affirment que le travail de nuit a un impact sur la vie familiale, par contre 33, 75% des enquêtes qui affirment le contraire.

Dans le tableau N° 08 dont 72 ,5% des salariés affirment que le travail de nuit affecte la vie familial, seulement 27 ,5% des enquêtés ont répondu que le travail de nuit n'affecte pas la vie familiales

En deuxième lieu, on a le tableau N°10 qui illustre que la majorité des salariés de Sarl Ifri ont des charges familiales avec une tendance de 78 ,75% par rapport à la nature des conditions de travail de nuit qui sont mauvaise, ce qui perturbe généralement la vie en couple et surtout l'occupation des enfants.

Le tableau N°11 qui porte sur la relation entre les difficultés de travailler la nuit et les obligations familiales, on constate que 62 ,5% des salariés ont des obligations familiale par contre 37 ,5% des salariés n'ont pas d'obligations familiales.

Les effets négatifs de cette modalité de travail de nuit sur la vie familiale des salariés consiste au fait qu'elle empêche le salariés d'accomplir son propre rôles au sein de la famille, et cette perturbation est causée par l'absence totale de père de famille généralement ce qui engendre des conflits entre ses membre (discacord, divorce parce que il ne passe pas assez de temps avec son conjoint, ses enfant, amis.

A ce propos, François Eduard affirme que les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre les horaires de travail et les moments de disponibilité requis, pour partager les activités hors travail avec la famille et les amis.

D'apre la théorie de maslow (1908/1970) dans sa théorie de besoin d'appartenance renvoient au besoin de l'homme de faire partie d'un groupe, de nouer des relations familiales, professionnelles ou sociales pour échanger et partager. Dans l'entreprise, l'expression de ces besoins va se manifester à travers le travail en équipe, du besoin de communiquer, d'être informé et d'être surtout pris en charge, en travaillant dans de bonnes conditions.

Résumé de chapitre :

D'après les réponses obtenue pendant notre enquête et analyses issue On est arrivé à confirmer nos hypothèses sur le terrain auprès des salariés de SARL IFRI. Ces derniers ont confirmé que le travail de nuit provoque des perturbations et déstabilisation sur la vie familiale des salariés.

Chapitre VII :

**Analyse des données et
interprétation des résultats
de la deuxième hypothèse**

Analyse des données et interprétation des résultats de la deuxième Hypothèse :

«Les conditions de travail de nuit engendrent des problèmes lié aux troubles de sommeil, le stress, la fatigue».

Préambule :

Le présent chapitre contient l'analyse de données relatives à notre hypothèse qui sont recueilli sur le terrain ainsi que leurs interprétations.

1. Analyse des données :

Tableau N° 12 : la répartition des enquêtés selon leur réponses sur la présence de médecin pour les salaries de nuit.

La présence de médecin	fréquence	%
oui	69	86,25%
Non	11	13,75%
total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après le tableau ci-dessus qui représente la répartition de l'échantillon selon la présence de médecin de travail, nous remarquons que 86,25% des enquêtés qui affirment la présence de médecin par contre 13,75% ont attesté l'absence de médecin de travail.

Ces résultats nous démontrent que le médecin de travail est disponible au sein de l'entreprise Sarl Ifri. Ce qui fait que cette entreprise les prend en charge et pour ceux qui nient l'existence de médecin de travail, peut-être cela est dû

au fait qu'ils ne font pas appel aux consultations.

TABLEAU N°13 : la relation entre les difficultés de travailler la nuit et les problèmes de santé :

Problèmes de santé	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Difficulté de travailler la nuit						
OUI	50	83,33	10	16,66	60	100%
NON	6	30	14	70	20	100%
TOTAL	56	70	24	30	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données de ce tableau, nous constatons que la majorité des salariés de notre échantillon ont des problèmes de santé avec une tendance générale de 70%, dont 83,33% des enquêtés qui affirment qu'ils ont des difficultés de travailler la nuit, par contre 30% des enquêtés qui n'ont pas de problèmes de santé, dont 70% affirment qu'ils n'ont pas de difficultés de travailler la nuit.

A partir de ces résultats nous concluons que la plupart des salariés de l'entreprise Sarl Ifri ont des problèmes de santé causés par les difficultés de travail de nuit qui provoquent des effets non seulement à court terme mais gravement à long terme sur les rythmes biologiques, le stress, le trouble du sommeil, la fatigue chronique, les troubles digestifs, les troubles cardiovasculaires, le risque de cancers ...

TABLEAU N° 14: la relation entre les conditions de travail de nuit et les problèmes de santé :

problème de santé les conditions de de travail de nuit	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Bonnes	1	25	3	75	4	100%
Moyennes	30	69.76	13	30.23	43	100%
Mauvaises	25	75.75	8	24.24	33	100%
TOTAL	56	70	24	30	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après le tableau précédent nous pouvons remarquer qu'il ya un taux élevé des salariés qui déclarent qu'ils ont les problèmes de santé avec une tendance générale de 70%, dont 75.75% des enquêtés disent que les conditions de travail de nuit sont mauvaises, par contre 30% des salariés disent qu'ils n'ont pas des problèmes de santé, dont 75% des enquêtés déclarent que les conditions de travail dans l'entreprise sont bonnes.

A partir de ces résultats, nous déduisons que la plupart des salariés ont des problèmes liés à la santé vue que les conditions de travail de nuit sont mauvaises et pénibles

Ce qui signifie que le travail de nuit engendre des problèmes liés à la santé comme les maladies cardiovasculaires sont du nombre car les salariés de nuit seraient plus à risque que les salariés de jour.

Les salariés de Sarl Ifri se sentent insuffisamment protégés puisque Ilya le manque de sécurité et moyen de protection contre les dangers ,donc il trouvent des difficultés à réaliser le travail notant les condition travail :le froid , la chaleurs ,qualité de l'éclairage) ce qui nécessite à l'entreprise Sarl Ifri d'avoir un bon suivi médical pour ses salariés a fin de surmonter (le stress, la fatigue, le manque de sommeil.....)

TABLEAU N° 15: la relation entre les conditions de travail de l'entreprise et les problèmes de santé:

problème de santé les conditions de travail de l'entreprise	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Faciles	15	65.21	08	34.78	23	100%
Difficiles	25	80.64	06	32.25	31	100%
Pas de tout difficiles	16	61.53	10	38.46	26	100%
TOTAL	56	70	24	30	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après ce tableau, on déduit que la tendance générale est de 70% des salariés qui ont des problèmes de santé, dont 80.64% des salariés trouvent

qu'elles sont difficiles, contre 30% des salariés qui n'ont pas de problème de santé dont 34.78% des salariés trouvent que les conditions de travail de Sarl Ifri sont faciles

Les résultats de ce tableau nous montrent que la majorité des salariés de Sarl Ifri ont des problèmes de santé et que les conditions de travail affectent leur santé puisque elles sont difficiles. Ce système de travail a un impact négatif souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé car il influence négativement sur l'état physique et psychique notamment sur les rythmes biologique (trouble de sommeil). Les perturbations de sommeil associées au travail de nuit entraînent l'accumulation d'une dette de sommeil qui s'accompagne de somnolence pendant l'éveil ainsi que d'un sentiment de fatigue

Tableau N° 16: la répartition des enquêtés selon leurs représentations sur le travail de nuit

Représentation des enquêtés	fréquence	%
a des inconvénients	59	73,75%
N'a pas des inconvénients	21	26,25%
Total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

Selon les résultats de ce tableau, on a constaté que la majorité des enquêtés prouvent que le travail de nuit a des inconvénients avec un pourcentage de 73,75%, par contre 26,25% ne prouvent pas que le travail de

nuit à des inconvénients (la fatigue ; les trouble de sommeil, manque de vigilance)

TABLEAU N° 17: la relation entre les conditions de travail de nuit et dérèglement de sommeil

dérèglement de sommeil LES CONDITION DE TRAVAIL de nuit	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Bonnes	1	25	3	75	4	100%
Moyennes	25	58.13	18	41.86	43	100%
Mauvaises	31	93.93	2	6.06	33	100%
TOTAL	58	72.5	22	27.5	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données de ce tableau, nous constatons que la tendance générale est de 72.5% des enquêtés qui ont un dérèglement de sommeil, dont 93.93% répondent que les conditions de travail de nuit sont mauvaises, par contre 27.5% de ces enquêtés répondent qu'ils n'ont pas le dérèglement de sommeil dont 75% trouvent que les conditions de travail sont bonnes.

L'analyse de ces résultats, montrent que les salariés de nuit ont un dérèglement de sommeil à cause des occupations conservant leurs modes de vie causés par plusieurs facteurs comme le bruit, la chaleur, la lumière, divers activité sociales, consommation de café.

Le bruit gêne la personne au travail soit dans la journée ou la nuit ce qui cause une fatigue, cela amène les employés être exposé aux risques et accidents donc le travail de nuit oblige le salariés à dormir la journée quand les conditions sont peu ou pas favorable au sommeil

TABLEAU N° 18: la relation entre les conditions de travail de l'entreprise et La résistance au travail de nuit:

Résistance au travail de nuit Les conditions de travail de l'entreprise	oui		non		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Faciles	9	39.13	14	60.86	23	100%
Difficiles	24	77.41	7	22.58	31	100%
Pas de tout difficiles	10	38.46	16	61.53	26	100%
TOTAL	43	53.75	37	46.25	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les données de ce tableau on déduit que la tendance générale est de 53.75% des salariés ont de mal à veiller la nuit, dont 77.41% trouvent que les conditions de travail dans l'entreprise sont difficiles, par contre 46.25% des salariés n'ont pas de difficultés à éveiller la nuit, dont 61.53% des salariés trouvent que les conditions de travail dans l'entreprise sont pas de tout

difficiles et 60.86% affirment que les conditions de travail dans l'entreprise sont faciles.

D'après les chiffres de ce tableau nous constatons que la majorité des salariés de Sarl Ifri souffrent pour se tenir éveillé pendant leur travail de nuit, ceci signifie que le travail de nuit a des effets aversifs sur la santé des salariés

TABLEAU N° 19: la relation entre les conditions de travail de l'entreprise et la pénibilité de travailler la nuit

la pénibilité LES CONDITION DE TRAVAIL	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
FACILES	6	26.08	17	73.91	23	100%
DIFFICILES	31	100	0	0	31	100%
PAS DE TOUT DIFFICILES	10	38.46	16	61.53	26	100%
TOTAL	47	58.75	33	41.25	80	100%

Source : fait par nos propres soins

La lecture de ce tableau nous montre que la tendance générale est 58,75% des enquêtes qui répondent qu'ils ont des difficultés de travailler la nuit, dont 100% disent que les conditions de travail de l'entreprise sont difficiles par contre 41.25% des enquêtés répondent qu'ils n'ont pas des pénibilités de travail de nuit, dont 73,91% disent que les conditions de travail sont faciles

la majorité des salariés de Sarl Ifri souffrent des pénibilités de travail de nuit par rapport à la nature des conditions de travail qui sont difficiles à cause du changement des horaires et la perturbation de leur cycle de sommeil, fatigue, stresset les difficultés d'adaptation à ce système. Aussi le salarié avec ce système de travail de nuit se soufre de manque de conciliation à cause de sa distance de sa famille.

TABLEAU N°20:La relation entre les conditions de travail de l'entreprise et les difficultés de dormir la journée :

Difficultés de dormir la journée Les conditions de travail de l'entreprise	Souvent		parfois		Rarement		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
FACILES	5	21,73	7	30,43	11	47,82	23	100%
DIFFICILES	23	74,19	6	19,35	2	6,45	31	100%
PAS DE TOUT DIFFICILES	5	19,23	15	57,69	6	23,07	26	100%
TOTAL	33	41,25	28	35	19	23,75	80	100%

Source : fait par nos propres soins

La tendance générale observée dans le tableau ci-dessus est de **41,25%** qui représente les enquêtés qui ont souvent des difficultés de dormir la journée

dont **74,19%** travaillent dans des conditions qui sont difficiles, suivit de 35% des enquêtés ont parfois des difficultés de dormir la journée dont 57,69% travaillent dans des conditions de travail qui ne sont pas de tout difficiles contre 23,75% des enquêtés ont rarement des difficultés de dormir la journée dont 47,82% se trouvent dans des conditions faciles.

Nous pouvons déduire d'après les réponses obtenus que la majorité des salariés de l'entreprise SARL IFRI ont souvent des difficultés de dormir la journée. Les conditions de travail de cette entreprise influent négativement sur la santé, les souffrances de nos enquêtés viennent de manque de sommeil durant la journée causé par des nuits successives de travail, les rotations de postes, les horaires décalés, le changement d'horaire sa charge et sa pénibilité

Tableau N° 21 :La relation entre le travail de nuit et les difficultés pour dormir la journée :

Difficultés de dormir la journée Les Conditions de Travail de nuit	Souvent		Parfois		Rarement		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bonne	1	25	0	0	3	75	4	100%
Moyenne	9	20,93	23	53,48	11	25,58	43	100%
Mauvaise	23	69,69	5	15,15	05	15,15	33	100%
Total	33	41,25	28	35	19	23,75	80	100%

Source : fait par nos propres soins

Chapitre VII: Analyse des données et interprétation des résultats de la 2^{ème} hypothèse

Partant de ce tableau ci-dessus la tendance générale est de 41,25% des salariés qui ont souvent des difficultés pour dormir le jour dont 69,69% disent que les conditions de travail de nuit sont mauvaises, suivit de 35% de ces salariés enquêtés trouvent qu'ils ont parfois des difficultés pour dormir la journée dont 53,48% voient que les conditions de travail sont moyennes, et que 23,75% trouvent qu'ils ont rarement des difficultés de dormir la journée dont 75% disent que la nature de ces conditions de travail sont bonnes.

Les salariés de l'entreprise SARL IFRI ont la difficultés de dormir la journée qui est causé par la perturbation de la qualité et la quantité de sommeil diurne notamment le bruit, la chaleur, des interruptions par les membres de la famille ou des amis, aussi s'ils intègrent dans les activités sociales.

TABLEAUN°22 :La relation entre les conditions de travail de nuit et le niveau d'attention au travail :

Niveau d'attention de travail Les Conditions de Travail de nuit	Haut		normal		Faible		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bonne	0	0	3	75	1	25	4	100%
Moyenne	6	13,95	23	53.48	14	32.55	43	100%
Mauvaise	1	3,03	12	36.36	20	60.60	33	100%
Total	7	8,75	38	47.5	35	43.75	80	100%

Source : fait par nos propres soins

Nous constatons d'après ce tableau que la tendance générale est 47,50% des enquêtés qui ont un niveau d'attention de travail normal dont 75% travaillent la nuit dans de bonnes conditions 43,75% des salariés ont un niveau d'attention faible au travail dont 60,60% travaillent dans de mauvaises conditions.

A cet effet, les salariés de nuit de la SARL IFRI travaillant dans de bonnes conditions ont un niveau d'attention normal au travail puisque la période de travail est organisé dans l'équipe notamment organiser des pauses avec un temps de repos en faisant une rotation entre les salariés, aussi le climat et l'éclairage de milieu sont nécessaire dans l'exécution à fin d rester dans de bonnes vigilance et éviter les risques et les accidents professionnelles.

Tableau N° 23: la répartition de l'échantillon selon le genre de fatigue qui perturbe le plus :

Genre de fatigue	fréquence	%
Fatigue physique	33	41,25%
Fatigue morale	41	51,25%
Fatigue chronique	6	7,5%
Total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après les résultats du tableau ci-dessus nous déduisons que la plupart de nos enquêtés voire 51,25% trouvent que la fatigue morale qui perturbe le plus les enquêtés, suivit de 41,25% pour la fatigue physique et cela nous démontrent que les conditions de travail de nuit engendre la fatigue moral et physique, enfin 7,5 des salarié qui affirment que le travail de nuit provoque la fatigue chronique

Ces résultats nous démontrent que le travail de nuit dans l'entreprise Sarl Ifri nécessite un effort physique et moral

Tableau N° 24: la répartition de l'échantillon selon la difficulté rencontré pour les salariés de nuit :

La difficulté rencontré	fréquence	%
Physique	33	41,25%
Morale	40	50%
Difficulté d'adaptation à ce travail	4	5%
Difficulté de transport	3	3,75
Total	80	100%

Source : fait par nos propres soins

D'après la lecture de ce tableau qui représente la répartition de l'échantillon selon les difficultés rencontrées au travail de nuit on constate que la majorité des participants à cette enquête qui sont d'un nombre de 50% trouvent des difficultés morales et 41,25% trouvent des difficultés physiques. À partir de ces résultats, on peut dire que le travail de nuit dans l'entreprise Sarl Ifri nécessite des efforts physiques et morales.

TABLEAU N° 25: la relation entre les conditions de travail de nuit et le stress au travail :

stress au travail / les conditions de de travail de nuit	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Bonnes	0	0	4	100	4	100%
Moyennes	20	46.51	23	53.48	43	100%
Mauvaises	23	49.69	10	30.30	33	100%
TOTAL	43	53.75	37	46.25	80	100%

Source : fait par nos propres soins

Les résultats obtenus au niveau de ce tableau montrent que la plupart des enquêtes ont de stress au travail avec une tendance générale 53.75%, dont 49,69% trouvent que les conditions de travail de nuit sont mauvaises, par contre 46.25% des salariés disent qu'ils n'ont pas du stress au travail, dont 100% des salariés affirment que les conditions de travail de nuit sont bonnes.

On déduit que le travail de nuit dans l'entreprise de Sarl Ifri influe négativement sur les salariés et cela peut se traduire par le stress qui est une des conséquences importantes causé par les horaires décalés , l'isolement, l'absence de reconnaissance , le manque de communication avec les Supérieurs et les collègues ,les conflits au travail , les condition de travail de ce système augmentent ce stress.

TABLEAU N° 26: la relation entre les conditions de travail de nuit et La fatigue au travail :

La fatigue au travail	Physique		moral		Chronique		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Les conditions de travail de nuit								
Bonnes	1	25	1	25	2	50	4	100%
Moyennes	15	34.88	16	37.20	12	27.90	43	100%
Mauvaises	14	42.42	16	48.48	3	9.09	33	100%
TOTAL	30	37.5	33	41.25	17	21.25	80	100%

Source : fait par nos propres soins

Nous pouvons lire dans ce tableau que la tendance générale est de 41.25% des salariés qui ont répondu qu'ils sont la fatigue moral, dont 48.48% trouvent que les conditions de travail de nuit sont mauvaise, suivi 37.5% des salariés qui ont la fatigue physique, dont 42.22% trouvent que les conditions travail de nuit sont mauvaises et 21.25% des enquêtes ont la fatigue chronique, dont 50% des salariés trouvent que les conditions de travail de nuit sont bonnes

Dans ce cas on peut dire que la majorité des salaries Sarl Ifri souffrent de la fatigue physique et morale étant donné que les conditions de travail de nuit

sont mauvaises ce qui est dû à l'épuisement des ressources énergétique, à la surcharge et l'accumulation ce qui influe négativement sur la santé notamment le système nerveux, l'isolement et cette fatigue conduit souvent au stress qui mène à l'anxiété et à la dépression.

2. Interprétation des résultats :

Le travail de nuit a un impact négatif sur la santé des salariés et que les conditions de travail influe péniblement sur la santé. Selon la théorie des besoins d'Abraham MASLOW comme les besoins physiologiques qui sont des besoins primaires qui liés à la survie des individus qui s'agit notamment de manger, boire, dormir, chauffer, respirer, se vêtir....

Dans la vie professionnelle, ce niveau peut correspondre au fait de recevoir une juste rémunération ou travailler dans des conditions d'environnement acceptable.

Lorsque les besoins physiologiques sont satisfaits, l'individu cherche à satisfaire les besoins de sécurité pour vivre sans peur et se protéger contre différents dangers qui le menacent au niveau physique et moral. Dans les entreprises par exemple le besoin de sécurité des salariés se traduit par la sécurité contre les problèmes de santé.

A partir de l'analyse des données collectées, on constate que la deuxième hypothèse « les conditions de travail de nuit engendrent des problèmes lié à la santé (troubles de sommeil, stress, fatigue) » est confirmée.

Et cela est justifié en premier lieu, par le tableau N°14 dont 70% des salariés de l'entreprise SARL IFRI ont des problèmes de santé dont 75,75% des salariés affirment que les conditions de travail sont mauvaises, ce qui signifie que ces salariés ne se sentent pas protégés et qu'ils sont dans un milieu professionnelle risqué.

Ensuite, nous avons les tableaux et n° 15 qui montre que les salariés qui ont des difficultés de travailler la nuit rencontrent des difficultés physiques et morale vu les conditions de travail qui sont difficiles qui engendre des problèmes de santé à court et à long terme.

En deuxième lieu, en ce qui concerne le tableau n° 17 après les réponses de nos enquêtés de SARL IFRI, la tendance générale de 72,50% ont un dérèglement de sommeil voire que les conditions de travail de nuit sont mauvaises avec un taux de 93,93% .Les travailleurs de nuit combattent le sommeil nocturne et tentent de dormir le jour, la plupart de ces travailleurs sont donc dans un état Chronique de décalage horaire.

En dernier lieu, nous constatons d'après le tableau n° 25 que les salariés affirment qu'ils ont un stress au travail avec une tendance générale de 53,75% et ça est relié aux conditions de travail de nuit qui sont mauvaises avec un pourcentage de 49,69%. Ensuite le tableau n°23 nous éclaire que les salariés de SARL IFRI souffrent de fatigue physique et morale qui perturbe le plus avec une tendance générale de 92,50%.

Dans ce cas, la fatigue contribue souvent au stress qui mène aux effets négatifs sur la santé des salariés, la fatigue évoque également l'isolement et la distance qui provoque des conflits dans la vie familiale aussi.

Notre enquête nous a montré que le manque de sommeil, le manque de vigilance, la fatigue surtout le stress est des obstacles que le travailleur de nuit doit surmonter pour qu'il puisse résister aux conditions de travail de nuit.

En ce qui concerne les conditions de travail de l'entreprise de SARL IFRI, nos enquêtés affirment qu'elles sont difficiles en fait pour faciliter le travail aux salariés de milieu de travail, il doit être protégé contre les risques et dangers qui peut le menacer.

Résumé de chapitre :

D'après les réponses obtenue pendant notre enquête et analyses issue On est arrivé à confirmer nos hypothèses sur le terrain auprès des salariés de SARL IFRI. Ces derniers ont confirmé que les conditions de travail de nuit engendre des problèmes lié à la santé en particulier les troubles de sommeil, stress et fatigue.

Conclusion

Conclusion :

d'après notre enquête sur le terrain, qui consiste à étudier l'impact du travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des salariés au sein de l'entreprise SARL IFRI, il ressort des constats et des analyses de ce qui précèdent que le fait de travailler avec le système 3*8 a un effet négatif. Il importe la pénibilité sur la santé et la vie familiale du salarié, il est apparu que lorsque le travail de nuit n'est pas effectué dans de bonnes conditions, engendre des troubles de sommeil, fatigue chronique, sentiment de stress et d'anxiété.

Par ailleurs, il devient nécessaire que le salarié présente au médecin de travail le rapport annuel sur la santé et la sécurité dans l'entreprise dans lequel le travail de nuit et les questions de pénibilités doivent être traité spécifiquement

il apparait que les difficultés rencontrées dans la vie familiale sont celles que les salariés et leurs familles considèrent le plus gênantes .

En vérité la réalisation de mémoire nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances au sujet de travail de nuit, ce qui nous sera utile pour notre future carrière professionnelle dans les ressources humaines.

Enfin, notant que le travail de nuit constitue un objet de recherche intéressant et jamais épuisé dans le domaine de la sociologie des organisations et du travail, ce qui peut inciter d'autres étudiants et chercheurs à réaliser d'autres études similaires.

Liste bibliographique

La liste bibliographique

• Les ouvrages :

1. Abalo kodzovi senu, étude comparative des conditions de travail des enfants issus des ménages des ménages agricoles au burkina faso en cote d'ivoire et mali, mémoire, écoles nationale supérieure de statistiques et d'économie d'abijan-ingénieur staticien 2011 , in massika lanane travail et santé, éditions universitaires européennes, France 2017.
2. Alain-ch. Martinet et silem ahmed, lexique de gestion, 5ème édition Dalloz , 2000.
3. Angers Maurice, initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, Alger 1997.
4. Boudon raymond, les méthodes en sociologie, 11ème édition, paris presse universitaire France, 1969.
5. Chaboud(dj) et mouton(j), la sécurité en entreprise, édition Dunod ,2003.
6. Code de travail algérien, chapitre III, durée de travail, section 2, travail de nuit.
7. Code de travail algérien, titre II, droit et obligation des travailleurs chapitre II, édition quitter 2001,2002.
8. Claude javeau, l'enquête par questionnaire, 3ème édition, revue, paris, 1999.
9. De COSTER Michel, sociologie du travail et gestion des ressources humaines, 7ème édition Dalloz, paris, 1999.
10. Eline nicolas , gestion de ressource humain,dunod,paris.2017
11. François Edouard, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés. Edition mandature ,2004/2010.
12. Frederic lebanon, la sociologie de a à z, DUNOD, université de Picardie-jules.

13. Gordon mac, guide d'élaboration d'un projet de recherche, de boeck ,2^{ème} édition, paris ,1997.
14. Gérard vallery et caroline hervet impact de diverses modalités organisationnelles du travail posté sur le sommeil, les comportements alimentaires, la vie sociale et familiale, édition 1 février 2005
15. Jean mager stelman, encyclopédie de sécurité et de santé au travail, le bureau international de travail, Genève, volume 2, 2000-2004
16. Lallement Michel, figure du temps, les nouvelles temporalités du travail et de la formation, édition d'harmattan, paris, 2003.
17. Laetitia lathielleux. (2011). L'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5^{ème} édition lextenso édition, 2011.
18. Lexique de sociologie. 3^{ème} édition. dalloz. paris-2010.
19. Maurice angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, alger, 1997.
20. M. Grawitz, méthodes des sciences sociales, 11^{ème} édition, éd dalloz, paris, 2001.
21. Mine michel et marchand daniel, le droit du travail en pratique, 27^{ème} édition, eyrolles, 2015-2016
22. Mouton, jean pierre, chabad, jack, la sécurité en entreprise, édition Dunod, paris, 2003.
23. Nathalie st-amour et al, la difficulté de concilier travail –famille : ses impacts sur la santé physique et et mentale des familles, mars2005.
24. Nancy cote et autre, le rapport au travail vu à travers la perspective des parcours de vie, le centre de santé et des services sociaux de la veille-capitale, 2008.
25. Perretti jean marie, gestion de ressources humaines, 1999.
26. Pierrette Sartin, le travail en équipes relations industrielles 1967.
27. Peretti(jean-marie), gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, vuibert, paris, 2008

28. Pluyette, J., hygiène et sécurité: les conditions de travail, 21^e édition, France, 1993. Paul Beaud, Marie-Claude Brulhardt, Philippe Gottraux, René Levy, Françoise Messant-Laurent, travail de nuit et autres formes d'horaires atypiques ; conséquences Sur le travail, la santé, la vie privée et les relations sociales ; faculté des sciences sociales et politiques 1990.

• Dictionnaires :

1. Alain Bruno, dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition ellipses marketing, Paris, 2005.
2. Grand dictionnaire de la psychologie, Larousse, 2003.
3. Sillamy Norbert, dictionnaire de psychologie, édition Larousse, 1991.

Sites internet :

1. Dares analyses 2014-062 - le travail de nuit en 2012. Essentiellement dans le tertiaire. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques>.
2. Etude du rythme veille/sommeil, de l'activité motrice générale et du comportement alimentaire de travailleurs postés obèses e | « le travail humain » <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2004-4-page-359.htm>
3. (s. Auteur). [http://www.googl.dz/conséquence de travail de nuit :](http://www.googl.dz/conséquence%20de%20travail%20de%20nuit) fondationsommeil.
4. (<https://www.futura-sciences.com/sante/questions-reponses/sommeil-sont-phases-sommeil>).
5. Georges Jacob et Madeleine Natanson, la fatigue du travail 2010/1 n° 25 | pages 167 à 186 <https://www.cairn.info/revue-imaginaire-et-inconscient-2010-1-page-167>

6. Nathalie st-amour et al, la difficulté de concilier travail –famille, in <http://www.inspq.qc.ca>.
7. L'info sociale, le travail de nuit : [www.ucm.be/solutions rh](http://www.ucm.be/solutions_rh), date 13/01/2019.code de travail français.
8. Jean-françois pillou, santé définition, 2018 in : [https://sante medecine.journaldesfemmes.fr/faq/23701-santedefinition](https://sante.medecine.journaldesfemmes.fr/faq/23701-santedefinition).
9. la physiologie du sommeil [https:// medecine.univ-amu.fr](https://medecine.univ-amu.fr)
10. daniela neves , travail de nuit et santé des infirmiers , janvier ,2014.p 15 in <https://serval.unil.ch/resource/serval>
- 11.Peter knauth, les horaires de travail , chapitre 43 in www.ilocis.org/fr/documents.
12. DR MARIE-ANNE goutier,département étude et assistance médicaux ,inrs,le travail en nuit exclusif est-il plus néfaste que celui en équipes alternantes ?,juin 2016 in [www.rst-santé travail.fr/questionsréponses](http://www.rst-santé.travail.fr/questionsréponses).

● **Articles :**

- 1.Alain gintrac le stress au travail, un état des lieux 2011/1 (n° 41).
- 2.Dr marie anne goutier, département étude et assistance médicale, changement d'horaires postés, le travail en nuit exclusif est-il plus néfaste que celui en équipes alternantes ?, juin 2016 référence santé au travail. N° 146.
- 3.(articles l3122-29 à l 3122/47 et r 3122/8 à r 3122 du code du travail français).

Annexes

Le questionnaire :

Axe 01 : Les données personnelles :

1. Age :

[20-29ans [] [40 -49ans [] [30a39ans [] plus de 50 ans

2. Sexe :

Masculin Féminin

3. Catégorie socioprofessionnelle :

Agent de maitrise agent d'exécution

4. Niveau d'instruction :

Primaire Secondaire Moyenne Universitaire

5. Situation familiale :

Célibataire (e) Divorcé (e) Marié (e) Veuf (Ve)

6. L'ancienneté dans l'entreprise

Depuis combien de temps exercez-vous votre travail ?

.....

7. Types d'horaires de travail de nuit :

2*8 3*8 2*12

Axe 02 : Questions liées à la vie familiale :

8. Est-ce que le travail de nuit perturbe votre vie familiale?

Oui Non

Si oui dans quel coté?.....

9. Est-ce que le travail de nuit affecte sur votre vie familiale?

Oui non

10. Avez-vous des charges familiales ?

Oui Non

11. Êtes-vous capable de reprendre aux obligations de votre famille ?

Oui Non

12. Comment vous gérez le manque de transport à des heures

Tardives ?.....

13. Est-ce que votre absence inquiète votre famille ?

Oui Non

14. pendant votre travail, qui s'occupe de votre famille ?

Votre conjoint membre de la famille autre

Expliquez

15. pensez-vous que le travail de nuit a gâché votre vie familiale ?

Oui Non

Si oui comment?

Axe03 : Questions liées au travail de nuit :

16. Que pensez-vous des conditions de travail de nuit ?

Bonnes Moyennes mauvaises

17. Les conditions de travail dans votre entreprise sont-elles :

Faciles difficiles Pas de tout difficiles

18. le travail de nuit est-il ?

Un choix imposé

19. Trouvez-vous des difficultés de travailler la nuit ?

Oui Non

20. Est-ce que le travail de nuit à des inconvénients ?

Oui Non

Si oui quelle sont les inconvénients

.....
.....

21. Est-ce que vous travaillez ailleurs le jour ?

Oui Non

Axe 04 : Questions liées à la santé du salarié:

22. Pensez-vous que La présence de médecin sur le lieu de travail pour veilles sur ceux qui travaillent la nuit est indispensable ?

Oui Non

23. Existe-t-il une structure pour la sécurité du travail de nuit au sein de L'entreprise ?

Oui Non

24. Quels sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail ?

Physique Morale Difficultés d'adaptation à ce travail

Difficultés de transport

Autres.....

25. avez-vous des problèmes de santé ?

Oui Non

26. Faites-vous des visites médicales ?

Oui Non

27. Votre niveau d'attention dans le travail est-il le même pendant le travail de nuit ?

Haut normal faible

28. Avez-vous du mal à vous tenir éveillé la nuit ?

Oui Non

Si oui à partir de quelle heure.....

29. avez-vous vous des difficultés pour dormir la journée ?

Souvent Parfois Rarement

30. Etes-vous confronté au dérèglement du sommeil ?

Oui Non

31. Votre sommeil est-il gêne par

Consommation élevé du café Le bruit La chaleur Le froid

Autres.....

32. Quels genres de fatigue vous perturbe le plus ?

Fatigue physique Fatigue morale Fatigue chronique

33. Est-ce que vous été soumis stress au travail ?

Oui Non

Si oui quelle est la source de ce stress ?.....

34. le travail de nuit est souvent décrit comme étant pénible par les travailleurs, c'est le cas pour vous ?

Oui Non

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GENERALE Sarl IFRI

