



جامعة بجاية  
Tasdawit n'Bgayet  
Université de Béjaïa

**UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE 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 psychologie  
Option : psychologie du travail, des organisations et GRH**

**THÈME**

**L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » sur  
La santé des salariés  
Enquête de terrain : « SARL RAMDY » AKBOU**

**Présenté par :**

**MERAH Hayat**

**Encadre par :**

**Mr. AMIAR Ali**

**Année Universitaire 2018-2019**

## **Remerciement**

*Tout d'abord je remercié le bon Dieu de ma avoir donnés cette opportunité et me permettre de réaliser mon projet de fin d'étude dans des bonnes conditions.*

*Je tiens à remercier toute les personnes qui ont contribué au succès de mon stage et qui ma ont aidées lors de la rédaction de mon mémoire.*

*Je tiens à remercier vivement mon encadreur **MR. AMIAR***

*Sans oublier tout le personnel de la SARL RAMDY.*

*Mes chaleureux remerciements s'adressent surtout à ma respectueuse famille, qui ma soutenue tout au longue de mon parcours d'étude.*

*Enfin, je tiens à remercier tous les enseignants ayant contribué à notre formation.*

**HAYAT**

# ***DÉDICACE***

*AVEC UN CŒUR PLEIN DE JOIE, JE DÉDIE CE MODESTE*

*TRAVAIL :*

*A MES CHERS PARENTS QUI SONT LA SOURCE DE MON SAVOIR  
ET COURAGE ET À QUI JE TÉMOIGNE MON RESPECT, MON  
AMOUR ET MA RÉUSSITE. QUE DIEU LES PROCURE UNE  
LONGUE VIE*

*A MA CHÈRE SŒUR : NECRINE*

*A MES ADORABLES FRÈRES : HAMZA ET MASSI*

*A MES TRÈS CHERS GRANDS PARENTS*

*A TOUS MES ONCLES ET MES TANTES, MES COUSINS ET MES  
COUSINES*

*A TOUS MES AMIS (E) SURTOUTS : MAMAH KENZA MIRA  
NADJAT SABRINA MOUFIDA*

*A TOUS MES VOISINES*

*ET MES COLLÈGUES DE NOTRE PROMOTION*

*HAYAT*

## Liste des figures

<b>N° de La figure</b>	<b>Titre du la figure</b>	<b>Page</b>
<b>01</b>	répartition de l'échantillon Selon l'âge	71
<b>02</b>	répartition de l'échantillon Selon la situation familiale	71
<b>03</b>	répartition de l'échantillon selon le niveau Scolaire	72
<b>04</b>	répartition de l'échantillonne selon le poste Occupé	73
<b>05</b>	Répartition de l'échantillonne selon l'ancienneté	74

## Liste des tableaux

<b>N° de tableaux</b>	<b>Titre du tableau</b>	<b>Page</b>
01	Exemple d'organisation de travail en (deux huit « 2X8 »)	66
02	Exemple d'organisation de travail en (deux huit « 2X8 »)	67
03	Exemple d'organisation de travail en (quatre huit « 4X8 »)	68
04	répartition de l'échantillon selon l'âge	71
05	répartition de l'échantillon selon la situation familiale	71
06	répartition de l'échantillon selon le niveau Scolaire	72
07	répartition de l'échantillon selon le poste Occupé	73
08	répartition de l'échantillon selon l'ancienneté	74
09	statistiques descriptives de l'échantillon selon l'axe de travail posté	78
10	statistiques descriptives de l'échantillon selon l'axe de la santé physique	84
11	résultats de test $\chi^2$ pour la premier hypothèse	86
12	statistiques descriptives de l'échantillon selon l'axe de la santé mentale	89
13	résultats de test $\chi^2$ pour la deuxième hypothèse	90

# Sommaire

## Liste des tableaux

## Liste des figures

## Introduction

### Partie théorique

#### Chapitre I : cadre méthodologique et conceptuel

##### Préambule

1. Les raisons du choix de thème .....	05
2. les objectifs de la recherche .....	05
3. problématique.....	05
4. Les hypothèses .....	09
5. Définitions des concepts .....	09
6. Méthode et technique utilise .....	13
7. La pré-enquête.....	15
8. L'échantillon .....	16
9. Les techniques statistiques utilisées .....	17

##### Résumé de chapitre

#### Chapitre II : le travail posté

##### Préambule

1- Définition du travail Posté .....	19
2- Travail par équipes successives ou travail posté.....	20
3- L'organisation du travail par équipes successives .....	21
4- Le régime de travail par équipes successives .....	22
5- Le travail posté semi-continu (trois équipes dit « 3X8 ») .....	22
6- Le trois Huit «3x8 » .....	23
7- Motivations et choix de ce système du travail de «trois-huit» .....	23
8- Le recours à ce système du travail doit être .....	24

9- Les différences d'un poste à l'autre .....	25
10- Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de ce système ...	25
11- Les inconvénients et les avantages de travail posté .....	26
12- Les effets et risques liés au travail en rotation .....	27
13- Le travail de nuit .....	28

### **Résumé de chapitre**

## **Chapitre III : la santé au travail**

### **Préambule**

1- définition de la santé au travail .....	39
2- historique et enjeux de la sante au travail .....	39
3- Les objectifs de la santé au travail .....	41
4- Les différentes formes de l'évaluation de la santé .....	41
5- Les outils de mesure de la santé au travail.....	45
6- Pourquoi la santé au travail ? .....	46
7- Les lois de L'OMS sur le bien-être au travail.....	47
8- les lois de la législation algérienne sur la santé au travail .....	48
9- les accidents du travail .....	48
10- les maladies professionnelles .....	49
11- les risques professionnelles .....	49
12- Les risques psychosociaux .....	49
13- Les effets du système 3x8 sur la Santé mentale et Santé psychique des salariés .....	50

### **Résumé de chapitre**

## **Partie pratique**

### **Chapitre 4 : présentation de l'organisme d'accueil**

#### **Préambule**

- 1- Présentation de l'organisme d'accueil ..... 62
- 2- Les différentes formes adoptées par la SARL RAMDY pour appliquer le système de travail posté ..... 65

#### **Résumé de chapitre**

### **Chapitre 5 : Analyse et interprétation des résultats**

#### **Préambule**

- 1- analyse des résultats ..... 74
- 2- Discussion (interprétation) des résultats ..... 90

#### **Résumé de chapitre**

### **Conclusion**

### **Les références bibliographiques**

### **Annexes**



# Introduction

# Introduction

---

## Introduction

Le travail est vital pour l'être humain, pour cela l'homme depuis son apparition investit son effort physique et morale afin de satisfaire ses besoins économiques, sociaux et psychologiques, en revanche le travail en lui-même est dévalorisant parfois pour l'individu, En ce fait, il est évident de parler de la relation entre le travail et la santé des salariés, du fait que le travail a une influence importante sur la santé et le bien-être des salariés, le travail peut être décrit dans son état actuel selon différentes dimensions, le temps de travail, la place de travail, le contenu de travail, enfin les conditions de travail.

Ces dimensions permettent d'entrevoir ce que peuvent être les relations entre le travail et la santé physique, la santé mentale et la santé sociale.

De nombreuses Entreprises ont développé des innovations organisationnelles importantes destinées à remédier aux insuffisances tant économiques que sociales. Elles visent à améliorer leurs performances productives, économiques et organisationnelles face à un environnement de mondialisation plus instable et plus diversifié.

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail postées sont considérées comme ensemble de paramètres et source de risques qui influent sur la santé physique et mentale des salariés, menaçant par ce fait leur bien-être de manière globale.

Afin de réaliser notre étude (mémoire) nous avons pris le cas de l'entreprise « SARL RAMDY » d'Alger, le champ d'étude sera limité sur notre thème : « l'impact du travail posté semi-continu « trois huit » sur la santé des salariés ».

On a divisé notre travail en deux parties : partie théorique et partie pratique

La partie théorique quand elle est divisée en 03 chapitres on a consacré les premiers chapitres pour le cadre méthodologique de la recherche qui contient les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses et les concepts clés de notre recherche, ainsi que la méthode et la technique utilisée, et la pré-enquête, et le deuxième chapitre pour le travail posté,

## Introduction

---

il contient une représentation détaillée de différents aspects du travail posté, soit en : définition, le travail par équipes successives ou travail posté tandis que le troisième chapitre est réservé pour la santé au travail c'est la deuxième variable de notre recherche qui contient aussi une représentation de la santé au travail, à partir de la définition, historique et enjeux de la santé au travail.

La partie pratique de notre travail se compose de deux chapitres quatre consacrer pour la présentation de l'organisme d'accueil, et le chapitre Cinque on pour l'analyses et l'interprétation des résultats

Pour l'aboutissement de ce mémoire nous avons élaboré une conclusion pour résumer notre thème

# Partie théorique

# **Chapitre 1**

## **Cadre méthodologique et Conceptuel**

### **Introduction**

- 1. Les raisons du choix de thème**
- 2. les objectifs de la recherche**
- 3. problématique**
- 4. Les hypothèses**
- 5. Définitions des concepts**
- 6. Méthode et technique utilise**
- 7. La pré-enquête**
- 8. L'échantillon**
- 9. Les techniques statistiques utilisées**

### **Conclusion**

## **Préambule**

Dans ce chapitre, nous tenons à représenter le cadre méthodologique de notre recherche, dont on détermine les raisons et les objectifs du choix du thème, ensuite la problématique et les hypothèses et la définition des concepts clés. Et enfin la méthodologie de recherche qui portera l'ensemble des outils méthodologique

### **1-Les raisons du choix de thème**

Le thème de notre recherche a été dicté par plusieurs raisons dont :

- C'est un thème qui a un lien direct avec notre spécialité
- Il semble que ce thème n'a pas été traité largement dans notre spécialité (psychologie du travail, des organisations et gestion des ressource humain)
- Enrichir les connaissances sur le terrain
- Connaitre les points positifs et négatifs de ce système de travail
- L'importance de ce thème et son impacte sur la santé des travailleurs

### **2-Les objectifs de la recherche**

- Montrer l'impact de ce système de travail « trois-huit » sur la santé des, travailleurs de la SARL RAMDY
- Avoir une vision beaucoup plus large et nette du fonctionnement de ce système au sein de la SARL RAMDY

### **3-Problématique**

Dans la préhistoire l'homme s'est appuyé sur le travail manuel pour satisfaire ses besoins en l'absence de machines. Le travail manuel est la seule source de fabrication depuis des milliers d'années.

Actuellement, la société capitaliste a su imposer à tous la nécessité du travail salarié. Le travail est un moyen au service de la logique capitaliste. Il est apparu dès le départ pour augmenter les richesses produites, il est un moyen d'acquérir

un revenu pour l'individu et de faire du profit pour la classe capitaliste. Le travailleur est devenu une marchandise comme les autres. (<http://npaloirenord.over-blog.com>, consulté le 12/01/2019 à 10h30)

Au XVIII<sup>ème</sup> siècle, avec la révolution industrielle, la machine travaille plus et plus vite que l'homme et l'on croit que l'on n'aura plus à travailler ou si peu. On peut produire en grande quantité des biens et des services mis à la disposition d'hommes toujours plus nombreux.

L'Algérie était passée par une double idéologie. Politiquement, c'est l'idéologie de la démocratisation qui est prépondérante : le développement de la société civile est un moteur de la démocratisation, économiquement, c'est l'idéologie libérale, une économie libéralisée, la libre compétition des acteurs dans un jeu concurrentiel engendre la croissance à travers les mécanismes du marché. Une politique libérale et offensive : refonte des lois sur les associations, libertés publiques, garanties démocratiques sur la presse, la politique de privatisation des entreprises publiques et la reconnaissance des organisations patronales.

En plus, la performance des entreprises et l'intégration à l'économie mondiale sont devenues vitales pour l'économie nationale, le train de la mondialisation a déjà démarré, il y a plusieurs années et nous sommes toujours sur le quoi.

Pour cela, l'Algérie n'a pas le choix, ces entreprises doivent assurer les délais et faire face aux commandes de façon convenable aux pressions du marché de la consommation et des services, les entreprises remettent parfois en cause l'organisation du travail dans l'industrie. (<https://www.cairn.info>, consulté le 12/01/2019 à 13h15)

En Algérie. Après 30 années d'économie socialiste, après avoir traversé une décennie de violence terroriste, qualifiée de décennie noire, l'Algérie des années

2000 connaît un contexte économique particulier. Retour de la stabilité, explosion du prix du baril de pétrole, orientation libérale, négociations avec l'Union Européenne et l'OMC, programme de relance de l'économie, diminution de la cotation risque pays, programme de privatisation massif, autant de paramètres conjoncturels qui font que certains n'hésitent pas à qualifier l'Algérie, de nouvel Eldorado économique, même si dans les faits, la réalité est bien plus complexe. Il n'empêche que depuis 2004, l'Algérie réalise d'excellentes performances en matière d'Investissements Directs Etrangers (IDE) qui placent ce pays en première place. Ce bouleversement rapide, qui se traduit par une arrivée en masse des multinationales en Algérie n'est pas sans conséquences sur les ressources humaines en Algérie et les gestionnaires de ressources humaines se doivent quant à eux de mettre en œuvre des pratiques adaptées leur permettant de répondre à l'objectif de mise à disposition des ressources humaines pour l'entreprise. L'entreprise a signé un contrat, elle doit assurer les délais et faire face aux commandes des clients et s'adapter aux besoins des clients exigeants. Et afin de répondre convenablement aux pressions du marché de la consommation et des services les entreprises remettent parfois en cause l'organisation du travail dans l'industrie. On fait appel à un système de travail dit « trois-huit » (3X8) qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24 h. (<https://www.elwatan.com> consulté le 13/01/2019 à 19h20).

Il existe aujourd'hui une importante diversité du point de vue des salariés de leurs conditions de travail. Ce n'est pas le travail qui est pénible en lui-même, mais plutôt certaines conditions de son exercice, Parmi les conditions de travail considérées comme pénibles, les horaires de travail atypiques devraient théoriquement engendrer des différences compensatrices. De nombreux salariés dans le secteur industriel travaillent effectivement sur des rythmes inhabituels ou à des moments décalés de la journée. Dans ce travail, nous qualifions d'horaire



atypique un ensemble très varié de schémas horaires, incluant les horaires décalés, les équipes alternantes, le travail de nuit, les journées étendues, la semaine particulière, y compris le travail du Week-end.

Il est vrai que certains avantages ou accommodements peuvent être trouvés à ce système de travail, comme des repos et des majorations de salaires et quelque primes accordée Par conséquent ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du ce système du travail, souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé car il influe négativement sur les rythmes biologiques sommeil, activité physique et intellectuelle, mode alimentaire...etc.

Plusieurs accidents industriels résultant d'erreurs humaines en fin de nuit, ces répercussions sur la vigilance ce décalage des horaires de travail entraîne également des répercussions psychologiques, relationnelles et sociales bien démontrées, mais également des maladies cardiovasculaires, des anomalies métaboliques, des troubles digestifs. Les rythmes et horaires de travail influencent la qualité des conditions de travail. Leurs effets sont nombreux, notamment sur la vie sociale et sur la santé.

Dans cette recherche nous nous sommes intéressés à une catégorie d'emploi, en l'occurrence le travail posté dit « trois-huit » (3X8) qui bien ayant été définie de manière réglementaire n'ont pas eu une grande part dans les études qui ont été menées récemment sur les entreprises au niveau de la wilaya de Bejaia. A ces préoccupations de premier ordre, nous tenterons donc de comprendre pourquoi les entreprises optent d'avantage aujourd'hui plus qu'hier pour ce système du travail ?

De cet effet, notre curiosité de comprendre la réalité de ce phénomène du terrain nous a motivé a mener une recherche en psychologie du travail, organisation et GRH, au niveau d'une entreprise privée qui a adopté ce système de travail « trois huit » qui est SARL RAMDY, située à la zone industrielle d'akbou. Et de s'avoir son impact sur la santé des salariés.

**Pour cela, on a posé la question suivante :**

Quel est l'impact de système du travail « trois-huit » (3X8) sur la santé des salariés au sein de la SARL RAMDY ?

D'où découlent ces deux questions secondaires :

- 1- Quel est l'impact de système du travail « trois-huit » (3X8) sur la santé mentale des salariés au sein de la SARL RAMDY ?
- 2- Quel est l'impact de système du travail « trois-huit » (3X8) sur la santé physique des salariés au sein de la SARL RAMDY ?

**4-Les hypothèses****4-1-Hypothèse principale**

Le système du travail de « trois-huit » (3X8), adoptée par l'entreprise influe négativement sur la santé des travailleurs

**4-2- Hypothèses secondaires**

- 1- Le système du travail de « trois-huit » (3X8), adoptée par l'entreprise influe négativement sur la santé physique des travailleurs
- 2- Le système du travail de « trois-huit » (3X8), adoptée par l'entreprise influe négativement sur la santé mental des travailleurs

**5-Définitions des concepts****5-1- Le travail**

Selon les ergonomes, qui étudient « le travail en train de se faire » et ses conditions, l'activité est définie comme l'exécution d'une série d'actions et « les représentations qui l'accompagnent et qui la guident ». elle correspond à l'ensemble de ce qui est réalise par les individus : les processus de réalisation du travail dans les conditions réelles, ses résultats, et a fortiori l'activité mentale nécessaire pour les obtenir, qui est le lieu ou résident les compétences. L'activité des individus est soumise à de multiples variations et contraintes dues à leur

environnement mouvant et imprévisible, elle nécessite de nombreuses adaptations aux situations rencontrées.

### ❖ Le travail

Le travail est tout effort fournis de la part de l'être humaine soit physique et/ou intellectuel pour fair face aux besions de la vie ,et tout activite humain visant a produit un biens ou un service

#### 5-2- Le travail posté

On entend par travail posté quand une journée de travail comporte plus d'une tranche horaire d'une durée moyenne de huit heures, et que ces tranches d'horaires sont assurées par des travailleurs différents on parle alors de « travail posté » ou travail par équipe, ce type d'horaire peut être discontinu (jour et nuit seulement en titre d'exemple), ou semi-continu « trois- huit » « 3X8 »( sur semaine) ou continu » (Pronovost Gilles, , 2006, P139.)

### ❖ Le travail posté

Il s'agit d'une organisation du travail qui assure la continuité de la production, grâce à la présence d'équipes ses succédant sans interruption sur les lieux de travail .on distingue différentes sortes de travail posté en fonction des horaires, de la continuité ou de l'alternance des équipes : le travail posté continu, semi continu, discontinu, avec rotation d'équipe, équipe de week-end et travail de nuit

#### 5-3- L'équipe

Les principaux chercheurs ayant travailles sur les phénomènes de groupe ne se sont que peu penchés sur « l'équipe » c'est les professeur robert lafon qui s'y est intéresse le premier ;dans un article publie en 1962, il évoqué l'étymologie du mot : « équipe viendrait du vieux François esquif, qui désignait à l'origine une suite de chalande attaches les uns aux autres et tires par des hommes ou des chevaux, en attendant l'équipe de remorqueurs, est-ce l'image des bateliers tirant sur la même corde ou celle des bateaux attachés ensemble toujours est-il

qu'on a parlé de travailleurs pour réaliser une œuvre commune » (lafon robert, , 1962.p 34) .

### ❖ L'équipe

Ensemble d'individu qui ont le même but à attendre

### 5-3- travail d'équipe

Comme nous l'avons souligné plus haut, celle-ci pose d'une caractéristique supplémentaires : « la dimension » action, c'est-à-dire le fait qu'il y ait travail à effectuer. Celui-ci impose à l'équipe « sa loi, ses exigences, son programme, ses moyens » il n'y a d'équipe que de travail. (Mucchielli, Roger, 2007, p208)

### ❖ travail d'équipe

Travail commun réalisé par un groupe des salariés. Ce travail est basé sur l'interdépendance des rôles et des tâches ainsi que sur la communication

### 5-4- La durée de travail

On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour les salariés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements grand-ducaux peuvent déterminer le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs.

La durée de travail des salariés occupés dans les mines, minières, carrières et ardoisières souterraines comprend le temps nécessaire pour descendre et monter au lieu de travail et pour en remonter ou en redescendre. (Code du travail algérien .p90)

## 5-6-Le travail de nuit

On entend par période nocturne l'intervalle compris entre 22.00 heures et 06.00 heures.

Est considéré comme salarié de nuit:

- d'une part, tout salarié qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;
- d'autre part, tout salarié qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel définie par convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.(code du travail algérien, p 93)

Le temps de travail normal des salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14 ne peut pas dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de 7 jours.

Les salariés de nuit qui occupent des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes tels que définis à l'article L. 326-4 paragraphe (2) ne travaillent pas plus de huit heures par période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.» (Code du travail algérien, P 93)

### ❖ le travail de nuit

Le travail de nuit s'effectue entre 22h et 6H pour les employées en ce qui concerne les agents de sécurité c'est entre 21H et 5heure

## 5-7-la santé

**Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) 1946 :** « La santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions

politiques, sa condition économique ou sociale. La santé de tous les peuples est une condition fondamentale de la paix du monde et de la sécurité ; elle dépend de la coopération la plus étroite des individus et des États. »

### ❖ la santé

La santé est un état de bien-être qui permet à la personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, qui lui permet également de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter ses contributions à sa communauté.

### 5-8-la santé au travail

**le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) apporte sa pierre à l'édifice définissant la santé au travail comme** « une approche globale et intégrée en matière de santé qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble. Cette approche s'applique à une grande variété d'aspects touchant à la santé - conditions physiques et psychosociales, environnement, pratiques en matière de santé, ressources personnelles, etc. par l'intermédiaire de programmes, de politiques et de pratiques. »

### ❖ la santé au travail

C'est le bien être physique et moral au milieu de travail

## 6-Méthode et technique utilise

### 6-1- La méthode

Les méthodes de recherches sont différentes, et l'utilisation de la méthode est indispensable dans la recherche scientifique, et la recherche sur le terrain consiste à recueillir les informations.

Le mot méthode n'est pas un terme univoque en science on peut vouloir l'éviter mais on ne peut l'ignorer tant il est utilisé qui spécifié de quelle méthode il

s'agit : méthode quantitative, qualitatives, méthode scientifiques, expérimentales historique ou encor d'enquête. (MAURICE Angers, 1997, p58.)

Dans notre recherche nous avons opté pour la méthode quantitative en référence a notre thème de recherche selon Maurice Angers cette méthode visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude, les mesures peuvent être ordinales de genre « plus grand ou plus petit que » ou numériques avec usage de calculs. La plupart des recherches en science humaine utilisent la mesure, il en est ainsi quand on fait usage d'indice de taux, de moyennes ou plus généralement d'outils que fournit la statistiques. (MAURICE Angers, 1997, p60)

## **6-2- Les techniques**

Les techniques de recherche sont utilisées comme moyens permettant des données dans la réalité, donc dans notre recherche, nous avons utilisé le questionnaire comme technique principale dans notre recherche.

### **➤ Le questionnaire**

Le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisé auprès d'individu 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. (MAURICE Angers, 1997, p147)

Le questionnaire est un moyen d'investigation adéquat pour qui veut joindre un grand nombre de personnes en peu de temps en obtenir des informations précises et simples et c'est une technique peu couteuse.

Dans cette recherche le questionnaire à été élaboré sur la base de données et des observations recueillies durant la pré-enquête.

Le questionnaire est réparti sur (04) axes :

- Le premier axe : contient les données personnelles des salariés.
- Le deuxième axe : contient « 16 » questions sur le travail poste
- Le troisième axe : contient « 26 » questions sur la santé physique.
- Le quatrième axe : contient « 11 » questions sur la santé mentale.

## 7- La pré-enquête

La pré-enquête est une étape indispensable dans toute recherche scientifique. Et nous comme futur chercheurs on a procédé à ce raisonnement afin de réaliser notre travail de recherche, donc on a commencé tout d'abord, par une pré-enquête ; considéré comme la première étape qui constitue la base de toute enquête et celle qui nous a permis de prendre contact avec notre terrain de recherche qui est la SARL RAMDY Cette dernière nous a permis de connaître l'environnement de notre recherche, les caractéristiques et l'aspect organisationnel du terrain d'étude.

Au cours de cette pré-enquête on a réalisé 32 entretiens exploratoires avec les salariés de ramdy Et cela à fin de recueillir le maximum d'informations sur notre sujet de recherche. Et d'élaborer notre questionnaire enfin on peut dire que cette étape nous a permis de recueillir des données importantes ayant un lien direct avec notre thème de recherche et elle nous a beaucoup aidés, avec les informations recueillies, Cette pré-enquête nous a permis de :

- nous familiariser avec notre terrain d'enquête.
- Formuler les hypothèses.
- Déterminer les concepts à définir.
- Déterminer la méthode et la technique a utilisé.
- Déterminer le type et la taille de notre échantillon.

### 7-1- La durée et le lieu de l'enquête

Notre enquête a duré un mois (du 03 Mars 2019 au 31 mars 2019). L'entreprise nous a programmé une demi-journée pour nos visites (chaque mercredi après midi) afin de nous encadrer et de nous orienter sur le terrain. Durant cette période de stage, on a été en contact direct avec les employés qui travaillent avec ce système, ce qui nous a donné la possibilité d'avoir une idée très claire et précise sur notre thème de recherche et ses impacts sur les employés. Cette période nous a permis de recueillir des informations importantes sur notre thème de recherche,



de distribuer notre questionnaire sur cent (100) salariés, Notre choix du lieu de l'enquête SARL RAMDY d'Akbou a pour but de connaître :

- la réalité de terrain. D'avoir une vision neutre et plus large sur ce système et de connaître ces répercussions sur les salariés qui sont touchés d'une façon directe.
- La réputation de cette entreprise sur le marché.
- La disponibilité des intermédiaires qui nous ont aidés durant la période de stage avec leur conseil et orientation.

Mais aussi parce que :

- L'entreprise est proche de notre lieu de résidence.
- L'entreprise est connue pour son bon accueil aux stagiaires
- Un personnel hautement qualifié et compétent.
- Elle dispose d'une population qui a un lien direct avec notre thème de recherche (le système du travail 3X8).

## **8-l'échantillon**

« C'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra l'extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers » (LOUBET, 2000, P 61).

Le choix de notre échantillon est lié à l'objet d'étude et aussi aux variables de nos hypothèses, donc on peut dire que l'échantillon est une partie ou un sous-ensemble de la population mère. Et on a opté pour un échantillon aléatoire simple, pour mener ce travail on a distribué 150 questionnaires sur les 200 salariés qui travaillent concernés par le travail posté au sein de l'entreprise RAMDY, et après l'opération des passations on a récupéré que 100 questionnaires valables pour le traitement, pour cela on a utilisé le logiciel de traitement des données statistiques (SPSS).

## **9-Les techniques statistiques utilisées**

Comme technique statistiques on a utilisé :

- 1- La moyenne arithmétique
- 2- Écart type
- 3- Le  $X^2$
- 4- Le pourcentage

### **Résumé de chapitre**

Dans ce chapitre on a présenté notre problématique de recherche, ces hypothèses, et ces mots clés, ainsi la méthode et les techniques utilisées en suite dans les suivant chapitres on procède à approfondir dans la théorie qui va nous faciliter à moins comprendre notre sujet.

## **Chapitre 2**

### **Le travail posté**

#### **Introduction**

**1- Définition du travail Posté**

**2- Travail par équipes successives ou travail posté**

**3- L'organisation du travail par équipes successives**

**4- Le régime de travail par équipes successives**

**5- Le travail posté semi-continu (trois équipes dit « 3X8 »)**

**6- Le « Trois Huit », « 3 x 8 »**

**7- Motivations et choix de ce système du travail de «trois-huit»**

**8- Le recours à ce système du travail doit être**

**9- Les différences d'un poste à l'autre**

**10- Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de ce système**

**11- Les inconvénients et les avantages de travail posté**

**12- Les effets et risques liés au travail en rotation**

**13- Le travail de nuit**

#### **Conclusion**

## Préambule

A fin de répondre convenablement aux pressions du marché de la Consommation et des services, les entreprises optent donc pour le travail posté et utilisent les vingt-quatre heures avec des équipes de travail de jour et de nuit comme solution, pour augmenter la production.

### 1- Définition du travail Posté

Dans son Dictionnaire des mots contemporains, Pierre Gilbert précise que le mot posté : « se dit d'un travail organisé en tranches horaires ou poste a fin d'assurer la continuité du fonctionnement d'un service, de la production d'une entreprise... etc., même en dehors des jours ouvrables ou des heures de travail considérées comme normales, par exemples pendant la nuit, les dimanches et les jours fériés » (Pierre Gilbert, 1980, P 475), et quant au salarié posté, il exerce « selon un système de roulement qui amène les équipes à assurer leur service alternativement pendant les différentes périodes de la journée, de la semaine, etc. » (DE COSTER Michel, 1999, P 257)

Le travail posté représente encore la catégorie la plus importante des salariés travaillant en horaires atypiques (ou asociaux). Cette dernière notion rassemble, au sein d'une terminologie vague, les organisations horaires du travail pour lesquelles la plage d'activité est étendue au-delà de la portion conventionnelle occupant le tiers diurne des 24 heures. Une telle définition regroupe donc aussi bien le travail à horaires fixés (ou travail posté au sens strict) que les modalités comportant une flexibilité horaire répondant à des besoins en dehors des heures habituelles (services d'urgence ou de dépannage, travailleurs indépendants, etc.). (Maurice de Montmollin 2015, p272).

Le travail posté (appelé aussi travail en équipe ou travail en rotation) est la forme d'organisation du travail où des équipes se relaient au même poste les unes après les autres, une forme fréquente de travail posté est l'organisation en « 2 X 8 » heures, « 3 X 8 » heures, ou selon d'autres formules plus intensives

encore (équipe de samedi, voir du dimanche). Ces formules intensives correspondent à des modes de production qui travaillent en continu c'est-à-dire où l'arrêt des équipements n'est pas souhaité pour les raisons suivantes :

- **Technique** : le coût de l'arrêt est élevé ou l'arrêt oblige à des opérations lourdes ou malaisées.
- **Economique** : le volume de production recherché est maximal pour dégager un prix de revient de fabrication minimale.
- **Liées au marché** : une forte demande temporaire réclame un accroissement de volume sans que celui-ci soit suffisant pour justifier l'achat d'une machine supplémentaire ou le recours à la sous-traitance extérieure.

Selon le code du travail algérien « lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou travail posté ». (Code du travail Algérien, P 11.)

Le travail posté ne peut être mis en place qu'après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise ; celui-ci a un caractère dérogation et peut faire l'objet d'opposition. A défaut d'accord l'employeur ne peut mettre en place le travail de nuit que s'il a engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord et obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail.

## **2-Travail par équipes successives ou travail posté**

La réduction de la durée du travail accroît l'immobilisation du capital technique quand le temps des machines et celui des hommes se limitent à la journée normale, c'est-à-dire demi-journée séparé par un arrêt médian. Pour faire fonctionner plus longtemps les installations mécaniques, les hommes doivent se succéder poste à poste, à leurs services. D'où le nom de travail posté est donné parfois à ce système. Dès le début de l'industrialisation il a fallu y recourir dans les mines, la métallurgie, pour des raisons techniques. Selon la durée des machines, on distingue :

- a. **Le travail posté discontinu (deux équipes « 2X8 »)** : ce qui signifie deux équipes se succèdent sur le même poste, une équipe travaille le matin, l'autre l'après-midi, pour travailler globalement 16 heures, l'établissement ne fonctionne ni la nuit ni le week-end, les équipes tournent entre 75 et 80 heures par semaine.
- b. **Le travail posté semi-continu (trois équipes dit « 3X8 »)** : C'est à-dire, trois équipes se reliait pour assurer successivement les postes durant toutes les heures du jour ; une le matin, une l'après midi et une autre la nuit, et cela durant cinq jours par semaine, et l'établissement s'arrêtent chaque week-end.
- c. **Le travail en continu** : (Système appelé généralement « 4X8 ») où le processus de production est assurée 24H/24, jour et nuit, sans arrêt en fin de semaine ni aux jours fériés, et à chaque jour trois équipes se reliait sur le poste du travail tandis que la quatrième prend son repos. Le travail en continu peut naturellement s'accommoder d'autres types d'organisation, notamment à 5 ou 6 équipes. On parlera alors du système « 5 X8 » ou « 6X8 ».

### **3-L'organisation du travail par équipes successives**

L'organisation du travail par équipes successives est très liée à la durée du travail ; lorsque celle-ci était 12h par jour, deux équipes suffisaient pour assurer une permanence du travail sur 24H. Avec la loi des 8h il fallait trois. Il en faut désormais d'avantage. S'agissant d'un système continu, il l'en faut cinq, ce qui abaisse la durée hebdomadaire du travail à 33, 36H. L'organisation du travail se complique si les travailleurs demandent à bénéficier de deux jours consécutifs de repos et aussi souvent que possible du vendredi et du samedi, par roulement. L'entreprise fait alors appel à une main d'œuvre extérieure ou a temps partiel, pour combler les trous d'un programme Il convient d'étudier les systèmes au cas par cas tant ils sont différents d'une entreprise a une autre. Il concerne parfois qu'un établissement, voire qu'un atelier, et un type de donnée de fabrication. Un grand nombre d'ingénieurs en organisation construisent des modèles, procèdent

des scénarios, sans parler des propositions établies sur des bases moins assurées. (BENKACI Souad, BENSAADA Nabila, 2018)

#### **4-Le régime de travail par équipes successives**

S'inscrit contre la tendance générale à la flexibilité. Il n'est pas possible de passer de la journée normale au travail posté et réciproquement, sur de courte période. Il n'est pas possible non plus de modifier l'organigramme de l'emploi, sur lequel s'est réalisé un accord d'entreprise. Ce qui convient au travail par équipes successives, ce sont les longues séries, les programmes lissés, les temps de gammes aboutissant à l'abaissement des coûts unitaires. Les évaluations faites par des spécialistes des économies réalisées ne tiennent pas toujours compte des contraintes particulières d'entreprise par lesquels la maintenance des équipements demande plusieurs heures par jour. Pour cette raison aussi, le régime à deux équipes longues est parfois préféré. L'équipe de nuit entraîne, de plus, des coûts dérivés comme celui des accidents parfois très grave qui se produisent vers 3 ou 4 heures du matin, des détériorations de la santé de la vie familiale et sociale ont été souvent dénoncés. (Kramarz F, 1986, P 99).

#### **5-Le travail posté semi-continu (trois équipes dit « 3X8 »)**

Pour faire face aux commandes des clients remet parfois en cause l'organisation du travail dans l'industrie. En tant que sous-traitant, il faut s'adapter aux besoins des clients exigeants. L'entreprise a signé un contrat, elle doit assurer les délais. Et pour cela les entreprises ont fait appel à un système de travail dit « trois-huit ». Bien souvent pour des raisons purement comptables les « 3x8 » permettent aux salariés d'avoir de bons salaires, en effet ils vont travailler 8h par jour et ce durant 5 jours/semaine. Le travail de nuit arrive dans la 3ème semaine et il est le plus difficile...viens en suit le repos hebdomadaire.

Le système de « 3x8 » ou travail en rotation est mis en place dans les entreprises pour répondre idéalement aux besoins de leurs clients. Du côté des salariés c'est un rythme particulièrement difficile et parfois cela peut être néfaste

à la santé si l'on a une vie incompatible avec ce système ou si l'on a une petite santé.

### **6-Le « Trois Huit », « 3 x 8 »**

Le « 3 × 8 » ou « trois-huit » ou dit travail posté semi-continu : est un système d'organisation d'horaires de travail en travail posté qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24h d'une journée, et durant tout la semaine, une semaine du matin, une semaine de l'après-midi, une semaine de nuit et ça recommence. Sauf week-end, chez certains employeurs, les équipes changent de tranche horaire chaque semaine. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur industriel. ([Http://travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), le 31/01/2019).

D'une manière générale, les équipes sont alternantes, c'est-à-dire que tous les travailleurs font les postes du matin, de l'après midi et de la nuit en alternance, suivant un rythme plus ou moins rapide (on peut trouver cependant des systèmes à équipes fixes où les travailleurs font toujours le même poste).

### **7-Motivations et choix de ce système du travail de « trois-huit »**

« Si le recours à ce système du travail est justifiée pour les entreprises, par des contraintes économiques où l'utilité sociale des activités, les motivations des salariés qui travaillent avec ce système sont multiples. Elles apparaissent très souvent d'ordre familial, personnel, mais aussi financier

Ce système de travail offre en effet d'avantage de temps libre (la semaine de la nuit), notamment consacré à la maison, à la famille, aux activités de loisirs et de détente ; il permet aux travailleurs de récupérer leurs absences au sien de leurs familles. Il leurs donnent plus de temps libre pour pouvoir s'occuper de leur famille, voir leurs amis et s'engager plus dans leurs vies sociales....etc.

La majoration de salaire, qui peut représenter 15 à 20 % de rémunération supplémentaire, plus une prime pour la nuisance est également un facteur



orientant le choix du salarié, notamment pour les personnels ayant un faible niveau de revenus, ou en cas de projet, par exemple au début de la vie de couple. Ces deux types de motivation sont assez souvent liés, l'aspect financier étant important

En fait, il semble bien que, même si les deux aspects se rejoignent assez souvent, une distinction choix personnel contrainte économique puisse être faite à grands traits en fonction du niveau de qualification et du type d'emploi occupé.

Le curseur varie, en effet, de l'agent d'entretien intervenant dans différentes entreprises à l'ingénieur affecté à un poste de nuit exigeant des compétences pointues, en faisant prévaloir, selon les cas, davantage le facteur rémunération ou l'aspect choix personnel. Il peut aussi tout simplement s'agir de la question d'accéder ou non à un emploi, la liberté de choix se trouvant limitée par l'impossibilité de refus de conditions de travail particulières, dans un contexte économique et social difficile. ». (<http://travail-emploi.gouv.fr>, consultée le 31/01/2019 à 15H00)

### **8-Le recours à ce système du travail doit être**

- Être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité Économique.
- La mise en place de ce système du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir.
- Les justifications du recours à ce système du travail.
- Les contreparties sous forme de repos compensateur et le cas échéant, décompensation salariale.
- Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre ce système du travail et l'exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport...).

- Des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés, et l'élimination de toute discrimination notamment pour l'accès à la formation ou la promotion ... etc.
- L'organisation des temps de pause
- Prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

### **9- Les différences d'un poste à l'autre**

Quand il s'agit du matin c'est un poste fatigant, car le travailleur se lève très tôt, et le son corps n'est pas habitué à aller dormir à 20h ou 21h... Parfois, « les équipiers font une courte sieste pour tenir le coup, au risque de pourrir leur après midi, pourtant moment de vie sociale (familiale ou citoyenne) ».

➤ Quand il s'agit de l'après-midi au contraire, il y a nettement moins de fatigue, le travailleur se lève quand il veut, et le travail ne finit pas trop tard dans la nuit. Par contre, inconvénient majeur, il n'y a aucune vie sociale. « Le travailleur se lève tard, il traîne, et puis c'est l'heure de déjeuner et de partir au boulot, et quand il rentre vers 22h30/23h... tout est fini. Beaucoup d'équipiers n'aiment pas ce poste pour cette raison, bien que la fatigue soit moindre.

➤ « Quand il s'agit de nuit, il y a la vie sociale de l'après-midi, mais comme le matin la fatigue est grande. Le salarié rentre chez lui vers 7h/7h30 et on dort (souvent mal) au plus tard jusque vers 13 heures ». (Charpentier P. et Meurs D, 1987, P41.)

### **10-Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de ce système**

Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et le cas échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où ce système du travail est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travailleur « trois-huit ».

Par ailleurs, les travailleurs de ce système bénéficient de certaines garanties :  
Protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à un changement du poste, à l'affectation à un poste aménagé, possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour (surface) si l'état de santé du travailleur constaté par le médecin du travail, l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

➤ Protection contre le licenciement.

L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de ce système du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit : soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste.

## **11- Les inconvénients et les avantages de travail posté**

### **Les Inconvénients**

➤ Il est nécessaire de réorganiser sa vie sociale, notamment sa vie de famille, en répartissant les tâches avec son conjoint(e) et la manière dont la garde des enfants va se dérouler.

➤ Se recalcr aux horaires normaux en vacances et pendant les jours fériés devient désormais impossible...

➤ Vous allez croiser ceux qui vont en soirées, alors que vous allez bosser et au petit matin, ce seront des personnes bourrées que vous rencontrerez dans la rue, avant de rentrer chez vous.

➤ Cela peut nuire à la santé, les troubles du sommeil peuvent engendrer une somnolence pendant la journée. Mais l'alimentation est aussi à revoir, et à rééquilibrer.

➤ Le plus dur reste de devoir faire un trait sur vos soirées entre amis ou du moins d'en faire plus rarement. Fini de rentrer à 4h du matin, après avoir passé toute la nuit avec vos meilleur(e)s ami(e)s...

### Les Avantages

- La liberté est à vous, vous avez du temps libre en journée, allez faire du sport dehors, avec un ciel ensoleillé.
- Le retour au calme, vous n'avez plus à éviter les horaires des embouteillages en voiture, le monde au supermarché et surtout dans le métro.
- Vous êtes sûr(e) d'éviter de vous faire spoiler vos séries préférées, puisque tous vos ami(e)s auront vu l'épisode avant d'aller se coucher, et toutes les réactions ou presque seront déjà passées sur les réseaux sociaux.
- Pour le coup, vous n'avez plus à vous préoccuper de trouver quelqu'un pour garder vos bambins, vous pouvez passer de bons moments avec eux le midi en allant les chercher à l'école, puis le soir avant d'aller travailler.

Vous aurez un climat de travail plus détendu, le patron étant moins présent, les employés bénéficient d'un peu plus d'indépendance et donc de moins de stress, en plus d'être payés un peu plus. (<https://10-avantages-et-inconvenients-a-travail-en-horaires-decales.com> consulté le 01/01/2019 à 16H17)

## 12- Les effets et risques liés au travail en rotation

Le travail posté peut, de par sa spécificité et les horaires atypiques qu'il implique, engendrer des risques ou conséquences pour la santé des travailleurs concernés, tels que :

- troubles du sommeil, de la vigilance et risques accrus d'accident, (accident de travail ou de trajet);
- fatigue, somnolence
- impacts sur les systèmes digestifs et cardio-vasculaires, prise de poids, développement de TMS (troubles musculo squelettiques)
- conduites addictives
- anxiété, dépression, baisse des performances cognitives (mémoire, langage...)

- impacts sur la vie sociale et personnelle (isolement social, décalages importants avec le rythme scolaire).
- De ce fait, les travailleurs postés doivent bénéficier d'un niveau de protection en matière de sécurité et de santé adapté à la nature de leur travail.

L'employeur, qui est tenu d'une obligation de résultat en matière de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés doit faciliter les conditions de travail de ses travailleurs postés.

Bon nombre de démarches de prévention peuvent être mises en place par l'entreprise :

- évaluer les risques (absentéisme, ambiance de travail, tolérance des plannings, contenu des activités, exposition à d'autres risques professionnels tels que le bruit ou le port de charges, conditions de travail...) et s'assurer que les mesures de préventions en place sont adaptées et efficaces
- mettre en place des mesures de prévention : faciliter l'articulation entre temps de travail et temps personnel, s'assurer de la compatibilité des horaires avec les transports en commun (moins d'accident de trajet), maintenir autant que possible une certaine rotation des tâches, aménager efficacement les postes de travail (ergonomie, éclairage), prévoir des temps de pause suffisants, aménager une salle de pause et de repos adaptée

Privilégier le volontariat et rendre possible le retour en horaires classiques pour les salariés qui en font la demande. (<http://www.inrs.fr>, consulté le 14/04/2019 à 21H30)

## **14-Le travail de nuit**

On entend par période nocturne l'intervalle compris entre 22.00 heures et 06.00 heures.

Est considéré comme salarié de nuit:

- d'une part, tout salarié qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;
- d'autre part, tout salarié qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel définie par convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.(code du travail algérien, p 93)

Le temps de travail normal des salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14 ne peut pas dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de 7 jours.

Les salariés de nuit qui occupent des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes tels que définis à l'article L. 326-4 paragraphe (2) ne travaillent pas plus de huit heures par période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.» (Code du travail algérien, P 93)

### **14-1- l'évolution de travail de nuit**

Hors le domaine militaire et des veilles de nuit, le travail de nuit apparaît en France dans l'industrie textile. Il suit l'installation des mules-jennys (machines de filage continue) inventée par **SUMUEL CROMPTON** et se développer de l'an IV à l'an XII. Il concerne il concerne alors tant des enfants de 11ans à 13 ans que des adultes.

Chez DELAITRE à Lépine en l'an IV, on compte 100 enfants « fournissant le travail de 1000 femmes, qui n'ont d'autre besogne que rattacher le fil quand il casse »et les frères Perier font travailler 600 garçons et filles de 11à 13 ans dans une falarique située à Amilly près de motargis.les enfants sont logés.

Les industriels sont persuadés de Suivre la tradition charitable qui consiste à donner du travail aux orphelins.

En France : la part des travailleurs de nuit est en hausse depuis 1991 passant de 13% à 15.4%en 2012.plus précisément c'est la catégorie des travailleurs de nuit

habituels qui a fortement augmenté passant de 3.5% à 7.4%, alors que la part des travailleurs de nuit occasionnels a légèrement baissé. Le travail de nuit touche d'avantage les hommes et les salariés de la fonction publique.

Les effectifs les plus importants de travailleurs de nuit se trouvent parmi les conducteurs de véhicules, l'armée, la police, ou les pompiers, les infirmières Et sage -femme, les aides-soignants, les ouvriers qualifiés, les agents d'entretien, les agents de maîtrise.

Dans chacune de ces catégories plus 100000 personnes ne travaillent la nuit.

En Europe : les données d'Eurostat montrent une forte baisse du travail de nuit au Royaume-Unis entre 1992 et 2012, et une baisse plus modérée en Italie , en Belgique et en Danemark.

La prolotion de travailleurs de nuit à en revanche augmente au payé bas, en Espagne, en France. (<https://fr.wikipedia.org>, consulté le 17/04/2019,20H02)

#### **14-2- Les motivations et choix du travail de nuit**

Si l'organisation du travail de nuit est, du point de vue des entreprises, justifiée par des contraintes économiques ou l'utilité sociale des activités, les motivations des personnes amenées à travailler de nuit sont multiples. Elles apparaissent très souvent d'ordre familial, personnel, mais aussi financier. Ce mode de travail offre en effet davantage de temps libre le jour, notamment consacré à la maison, à la famille, aux activités de loisirs et de détente. Il permet en particulier aux jeunes mères de réduire les frais de garde de leurs enfants pendant la journée et de disposer de plus de temps libre pour pouvoir s'occuper de leur famille. La majoration de salaire pour les heures effectuées de nuit, qui peut représenter 20 à 30 % de rémunération supplémentaire, est également un facteur orientant le choix du salarié, notamment pour les personnels ayant un faible niveau de revenus, ou en cas de projet, par exemple au début de la vie de couple. Ces deux types de motivation sont assez souvent liés, l'aspect financier étant important par exemple dans le cas de familles monoparentales avec des mères de familles élevant seules leurs enfants. Il faut également noter que le recrutement sur

certain types d'emplois (travail posté ou travail spécifique de nuit par exemple), implique de fait le choix volontaire du salarié pour travailler de nuit. Mais les situations sont très variées entre choix réel et choix par défaut, dépendant du marché de l'emploi. Elles sont également liées à la demande des employeurs quant à des profils et des compétences spécifiques nécessaires pour assurer des postes de grande technicité, ce qui ne rejoint pas forcément les demandes des salariés se portant volontaires. En fait, il semble bien que, même si les deux aspects se rejoignent assez souvent, une distinction choix personnel/contrainte économique puisse être faite à grands traits en fonction du niveau de qualification et du type d'emploi occupé. Le curseur varie, en effet, de l'agent d'entretien intervenant dans différentes entreprises à l'ingénieur affecté à un poste de nuit exigeant des compétences pointues, en faisant prévaloir, selon les cas, davantage le facteur rémunération ou l'aspect choix personnel. Il peut aussi tout simplement s'agir de la question d'accéder ou non à un emploi, la liberté de choix se trouvant limitée par l'impossibilité de refus de conditions de travail particulières, dans un contexte économique et social difficile. (CÉCILE BETOUT, MAI 2007, p8).

### **14-3-Le travail de nuit, le travail posté, un recours encadré juridiquement**

Le recours au travail de nuit doit-être exceptionnel. Il doit prendre en compte les exigences de protection, de la sécurité et de la santé justifié par la nécessité d'assurer une permanence de l'activité économique ou des services d'utilités sociale. Le travail de nuit est interdit aux jeunes de moins de 18 ans, sauf dérogation.

La mise en œuvre du travail nuit dépend d'une conclusion préalable ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par la loi.



« En l'absence de convention ou d'accord, il peut être autorisé par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement des négociations tendant à un tel accord ». (BAUVER Paulette, SIRET Nicol, 2006, 2007.P 58.)

En Algérie, à la fin des années 1980, s'ouvre une nouvelle époque dans l'évolution du droit de travail.

La remise en cause du régime statutaire de la relation de travail, qui avait prévalu jusque-là (années 1970-1980), annonce un processus de réforme du droit du travail qui accompagne la fin de l'économie sociale de l'Etat (dénommé « économie socialiste »), et participe à la mise en œuvre de la réforme économique, engagée en 1988, pour passer à l'économie de marché.

Avec la constitution de février 1989 (révisé en 1996), l'Etat se veut libéral :

La propriété privée et liberté du commerce et de l'industrie sont garanties. Et c'est cette orientation qui est à l'origine d'une nouvelle conception des relations de travail et des fonctions du droit du travail.

« Le législateur Algérien considère comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures 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 ». (Code de travail algérien)

« Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit ». (Code de travail algérien)

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 ». (Code de travail algérien)

Selon la loi, le travail de nuit doit être quelque chose d'exceptionnel, pour les entreprises dont aucune convention ou accord ne prévoit le travail de nuit comme horaire habituel. Il doit être motivé par la nécessité de maintenir la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Toutes les décisions relatives au travail de nuit doivent être régies par un accord collectif de branche étendu, une convention, un accord d'entreprise ou d'établissement. Ces accords fixent :

- les motivations qui conduisent à mettre en place le travail de nuit dans l'entreprise.
- La tranche horaire concernée.
- les contreparties qui sont proposées aux salariés.
- les mesures mises en place pour améliorer les conditions de travail et permettre aux salariés d'assumer leurs responsabilités sociales et familiales.
- Les temps de pauses.

« Lorsque les besoin de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou « travail posté ». Le travail posté donne droit à une indemnité ». (Code de travail algérien)

En France, « le travail de nuit est toutes les activités exercées par plusieurs personnes pendant la période de 22heures à 6heures du matin, cette conception est interdite pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, par les établissements commerciaux et ceux du spectacle ».

Le travail de nuit était également interdit dans certain cas aux femmes, mais à la suite d'un arrêt de la cour de justice des communautés européennes du 13 mars 1997, toute interdiction a dû être enlevée et la loi du 9 mai 2001 prévoit des mesures générales d'encadrement du travail de nuit qui doit être exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ; il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'activité sociale.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des « obligations familiales impérieuses » comme la « garde des enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante ». « Le salarié travaillant le jour peut refuser d'être affecté à un poste de nuit sans que ce refus ne constitue une faute ou un motif de licenciement ».

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière et une femme enceinte ou venant d'accoucher peut être affectée à un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état, à rémunération égale. « En cas d'impossibilité de reclassement, une suspension du contrat de travail est prévue, assortie d'une garantie de rémunération. Pour tout autre salarié inapte au travail de nuit, l'employeur ne peut rompre son contrat de travail que s'il justifie par écrit de l'impossibilité de le reclasser ou du refus du salarié d'un reclassement ». Les travailleurs de nuit qui souhaitent reprendre une activité de jour et ceux qui font la journée normale mais qui souhaitent travailler le nuit dans le même établissement ou, à défaut, « dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ». (<https://www.ladocumentationfrancaise.fr>, consulté le 22/03/2019 à 12H07)

#### **14-4- Protection des travailleurs de nuit**

Le fait de travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chronobiologiques, ni sans risques, sur longue période, pour la santé des travailleurs ou la qualité de leurs conditions de vie.

Il est vrai que certains avantages ou accommodements peuvent être trouvés à travailler la nuit, comme des repos supplémentaires ou des majorations de salaires accordés en compensation. Ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du travail à plus ou moins long terme, souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé, avec des troubles du sommeil, des risques cardiovasculaires, voire un accroissement des risques de cancers, mais aussi au regard des conditions de travail ou de la vie sociale et familiale.

Ces préoccupations avaient le législateur en 2001, à l'occasion de la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, à poser le principe d'un recours exceptionnel au travail de nuit, justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, et à créer un cadre protecteur du travailleur de nuit.

Des dispositions spécifiques doivent contribuer à protéger les salariés travaillent la nuit :

➤ Tout travaillé avant l'affectation à un poste de travail de nuit doit être examinée par le médecin de travail qui signe, le cas échéant, une fiche d'aptitude constatant la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec ce poste.

➤ Une fiche périodique est obligatoire au moins tous les 6 mois.

Le médecin de travail doit informer le travailleur des incidences potentielles du travail de nuit sur leur santé et des précautions éventuelles à prendre.

➤ Le travailleur de nuit bénéficie dans l'entreprise d'une priorité d'attribution d'un emploi équivalent de jour, s'il le demande. Et le refus d'être affecté à un poste de nuit- s'il est motivé par des obligations familiales impérieuses- ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement (art L. 213-4-1 et L. 213-4-3).

➤ Travail de nuit des jeunes est théoriquement interdit ([https://www, Protection des travailleurs de nuit.fr](https://www.Protection-des-travailleurs-de-nuit.fr), consulté le 23/03/2019 à 14H50)

### **14-5-Les durées maximales du travail de nuit**

➤ La durée maximale quotidienne du travail est fixée à huit heures. Elle s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit. Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail. Ainsi, un salarié qui travaillerait de 18 heures à 2 heures du matin ne pourrait pas reprendre son poste avant 13 heures. (BAUVER & AL, 2006/2007).

➤ La durée maximale hebdomadaire moyenne sur douze semaines consécutives est abaissée à 40 heures pour les travailleurs de nuit, une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient. (BAUVER & AL, 2006/2007)

### 14-6-Modalités du travail de nuit

#### ➤ **Trois huit**

Le travail en Trois Huit (en fait 3×8), c'est-à-dire trois équipes se succédant chacune pour huit heures de travail permet de faire fonctionner les installations d'une usine 24 heures sur 24 par la succession de 3 équipes sur le même poste de travail.

Dans la plupart des cas, les équipes changent d'horaire chaque semaine. L'équipe qui faisait l'horaire de nuit durant la semaine A, fait le matin la semaine B tandis que l'équipe du matin passe à l'après-midi.

#### ➤ **Deux-douze**

Le travail en deux douze consiste en (une équipe de jour et une équipe de nuit travaillant chacune 12 heures). Il n'y a pas d'alternance, un ouvrier est soit de nuit soit de jour.

Il y a en fait deux équipes de nuit qui travaillent en alternance selon les jours :

➤ 2+2+3, deux jours travaillés, deux jours de repos, trois jours travaillés, la semaine suivante étant inversée.

➤ 4+4, quatre jours travaillés quatre jours de repos, chaque semaine est différente de la précédente avec un cycle de 14 semaines.

Ce principe s'applique bien par exemple aux ateliers où le temps de changement d'équipe est long et où chaque ouvrier peut remplacer l'autre, chacun prenant ses pauses à son tour.

**Résumé de chapitre**

Dans ce chapitre, nous avons fait allusion aux différentes notions qui sont utiles pour notre travail de recherche. Nous avons essayé de présenter globalement le travail posté, nous avons ainsi motivations et choix de ce système du travail de «trois-huit» de travail posté. On passera au chapitre suivant qui parle sur la santé au travail.

# **Chapitre 3**

## **La santé au travail**

### **Introduction**

**1-définition de la santé au travail**

**2-. historique et enjeux de la sante au travail**

**3-. L'objectif de la santé au travail**

**4-. Les différentes formes de l'évaluation de la santé**

**5-Les outils de mesure de la santé au travail**

**6-Pourquoi la santé au travail ?**

**7-Les lois de L'OMS sur le bien-être au travail**

**8-les lois de la législation algérienne sur la santé au travail**

**9-Accident du travail**

**10-Maladies professionnelles**

**11-Les risques psychosociaux**

**12-effets du système 3x8 sur la Santé mentale et Santé psychique des salariés**

### **Conclusion**

## Préambule

Dans ce présent chapitre nous avons penché sur la santé au travail, historique et enjeux de la sante au travail, L'objectif de la santé au travail, les accèdent de travail, et les malades Professional

### 1-définition de la santé au travail

Tout le monde sait ou croit savoir ce que veut dire « être en bonne santé ». On pense généralement que c'est le fait de ne pas être malade, l'absence de certains signes de dysfonctionnement (fatigue, tension artérielle élevée, etc.) et de certains symptômes (fièvre, douleurs, nausées, etc.) c'est bien ainsi que le dictionnaire définit la santé : « bon état physiologique d'un être vivant, fonctionnement régulier et harmonieux de l'organisme ».

Pour Françoise Dopper la santé au travail : « La santé au travail est un concept en évolution continue, parce que les atteints à la santé engendrées par le travail évoluent avec le travail lui-même et que la notion de la santé évolue ». (DOPPER Françoise, 2004, p 74)

La santé est définit par l'OMS (l'organisation mondiale de la santé) : c'est l'état de bien- être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité.

### 2- historique et enjeux de la sante au travail

Vers 1910, c'est pour protéger les enfants, les adolescents et les femmes des travaux pénibles que la réglementation sur la sécurité et la sante au travail a émergé lors de la révolution industrielle. Dans certains cas ( crise de 1929, guerre mondiale ), même des payes a législation plus avancée ont dérogé aux règles, loi ou conventions en faisant travailler des enfants et des femmes a des taches pénibles (récolte de betteraves durant la seconde guerre mondiale 1940). On parle aujourd'hui de « santé et sécurité au travail » plutôt que « d'hygiène, sécurité et conditions de travail » et, sous cet intitulé, on regroupe diverses disciplines visant à supprimer ou à réduire quelques effets nuisibles des activités



humaines sur l'être humain (santé physique et mentale) et sur son environnement (santé environnementale), Ces notions, apparues relativement récemment dans le champ du droit du travail au XIX siècle avec le développement industriel autour duquel s'est progressivement construit le droit du travail, ont été mises en œuvre avec des premières mesures de protection au bénéfice des travailleurs les plus vulnérables : les femmes et les enfants.

La pénibilité du travail varie grandement selon les métiers et leurs conditions d'exercice. La signalétique et les étiquettes de danger sont un des nombreux outils de prévention rendus obligatoires au XX<sup>e</sup> siècle pour certains produits et certaines activités.

La protection de la santé au travail des salariés de droit privé (entreprises, associations, etc.) et des fonctionnaires, fonction publique et d'état ou des collectivités territoriales, hôpitaux, est devenue, avec la prise de conscience du public face aux risques, une notion devenue incontournable. Toute situation de travail engendre des dangers plus ou moins prononcés pour l'employé (salarié, intérimaire, auto entrepreneur, stagiaire ou travailleur bénévole). Pour minimiser la matérialisation de ces dangers (diminuer la probabilité et la gravité des atteintes qu'ils peuvent produire à la santé des travailleurs) de nombreux acteurs agissent dans et hors du lieu de travail. Parallèlement, la naissance de la médecine de travail, fait entrer l'entreprise dans une nouvelle ère, celle de la prévention des risques. Différents textes au cours des cinquante années suivantes tenteront de parfaire cette instance originelle, il faudra attendre les années 1980 pour que l'unification de l'approche hygiène, santé et sécurité et celle de l'amélioration des conditions de travail soit opérée ce sujet étant antérieurement de la compétence des comités d'entreprise.

A notre jour les comités de sécurité et de santé installés dans le paysage de l'entreprise comme des acteurs incontournables de la prévention des risques et la protection de la santé morale et physique des travailleurs. (<https://www.>

Enjeux\_et\_evolutionde\_la\_sante\_au\_travail.com, consulté le 22/12/2018 à 10h22)

### **3- L'objectif de la santé au travail**

- Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions.
- Prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de leur travail.
- Les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé.
- Placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologique et psychologique.
- Adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche

Les activités en matière de santé au travail comportent essentiellement trois volets

- Le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes au travail.
- L'amélioration des conditions et du milieu du travail pour assurer la sécurité et la santé au travail
- L'adoption de système d'organisation du travail et de cultures d'entreprises susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise. (Domont alian, p01)

### **4- Les différentes formes de l'évaluation de la santé**

#### **4-1- L'évaluation de santé préalable**

- les moments où cette évaluation doit avoir lieu ainsi que les moments où la décision d'aptitude doit être rendue et notifiée, sont précisés: l'évaluation de santé préalable et la notification de la décision peuvent avoir lieu avant que le contrat de travail ne soit conclu, pour autant que cette évaluation de santé soit la

dernière étape dans la procédure de recrutement et de sélection et que le contrat de travail aboutisse effectivement si le candidat est déclaré apte. Il est dans tous les cas obligatoire que cette évaluation de santé ait lieu avant l'affectation effective. En effet, s'il y a des contre-indications pour l'exécution de la fonction ou de l'activité ou si des mesures de prévention (comme la vaccination) doivent être prises, l'évaluation de santé doit bien entendu se faire avant d'être exposé au risque.

➤ Il est donc possible d'effectuer l'évaluation de santé préalable après avoir conclu le contrat de travail, mais avant l'affectation effective à la fonction à risque concernée. Il va de soi que ce délai doit être aussi court que possible, puisque le travailleur est déjà en service. Si l'employeur effectue une évaluation de santé auprès d'un travailleur qui est déjà exposé au risque, cette évaluation ne peut pas être considérée comme une évaluation de santé préalable, mais bien comme une évaluation de santé périodique. Cela implique que les procédures de concertation et d'appel s'y appliquent. (<https://www.quels-sont-les-différents-types-dévaluation-de-sante.fr>, consulté le 21.03.2019 à 13H04)

#### **4-2-L'évaluation de santé périodique**

➤ Tous les travailleurs soumis à l'évaluation de santé préalable sont en principe soumis, chaque année, à l'évaluation de santé périodique (sauf si des arrêtés spécifiques prévoient une autre périodicité) subissent toutes les prestations incluses dans l'évaluation de santé périodique.

➤ Le conseiller en prévention-médecin du travail peut choisir des prestations supplémentaires les plus adaptées après avoir informé le Comité, il peut aussi décider d'allonger la périodicité si l'existence du risque est incertaine. Le médecin-inspecteur social peut modifier la périodicité pour certains travailleurs.

➤ Les mesures de prévention collectives et individuelles à prendre par l'employeur suite aux résultats de cette évaluation sont clairement énumérées et visent à éviter ou à réduire les risques.

- Les mesures individuelles sont proposées sur le formulaire d'évaluation de santé et les mesures collectives sont prises suivant les missions que l'employeur a confiées au service externe. Ces mesures peuvent aussi être la conséquence des résultats d'autres examens médicaux.
- La consultation spontanée: chaque travailleur peut demander une consultation spontanée directement, sans intervention de l'employeur, auprès du conseiller en prévention médecin du travail, car il a des plaintes liées à la santé qu'il estime imputables au travail à effectuer. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertira dans ce cas l'employeur, sauf si le travailleur n'est pas d'accord. Le médecin traitant peut également demander – avec accord du travailleur – au conseiller en prévention-médecin du travail qu'il examine le travailleur dans le cadre d'une consultation spontanée. Le conseiller en prévention-médecin du travail dispose d'un délai de dix jours ouvrables pour effectuer une évaluation de santé. Le travailleur peut ne pas vouloir que le conseiller en prévention-médecin du travail rende une décision sur le formulaire d'évaluation de santé, la consultation n'entraînant alors aucune suite. Il n'y aura pas non plus de décision en matière d'aptitude au travail si le conseiller en prévention-médecin du travail estime que les plaintes ne sont pas liées au travail exercé.
- La surveillance de santé prolongée: le but de cette surveillance est de permettre aux travailleurs, après qu'ils ont été exposés à des agents chimiques, physiques ou biologiques, de bénéficier d'une surveillance de leur santé, qu'ils soient toujours dans l'entreprise ou qu'ils l'aient quittée. L'employeur est responsable de la mise en place de cette surveillance mais le médecin-inspecteur social peut décider d'imposer cette surveillance.
- L'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration: cette évaluation confère un droit supplémentaire au travailleur et ne constitue donc pas une obligation. Le travailleur déclaré en incapacité définitive par son médecin traitant, peut déclencher une procédure, qui vise à lui fournir un travail adapté, sous réserve de la décision du conseiller

en prévention-médecin du travail. L'employeur doit donc fixer un délai de réaction raisonnable au travailleur.

➤ La visite de pré-reprise du travail.

- La visite de pré-reprise du travail a pour but que le conseiller en prévention médecin du travail puisse proposer à l'employeur, avant la reprise du travail effective, des aménagements du poste de travail, dans la mesure des possibilités, pour un travailleur soumis ou non à la surveillance de santé de manière à réduire les contraintes liées à ce poste. Dès le jour de la reprise du travail, le travailleur pourra se réintégrer plus facilement à un poste déjà adapté.

- Il s'agit d'une visite d'objectif n'est pas de fournir un diagnostic concernant l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur au cours d'un examen médical. Ceci est logique, du fait que la visite se fait pendant la période d'incapacité du travailleur.

- L'employeur est obligé d'informer tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé de leur droit à bénéficier de cette visite, même s'il n'y a pas de cas d'incapacité de travail de longue durée.

- De plus, dès qu'il se présente un cas d'incapacité de travail d'au moins 4 semaines, l'employeur avertit le conseiller en prévention-médecin du travail. Ainsi, ce médecin est tenu au courant du nombre de travailleurs malades de longue durée et il peut, si cela s'avère pertinent, en parler pendant une évaluation de santé périodique ou une consultation spontanée d'un travailleur.

➤ Procédure fixée pour bénéficier de cette visite:

- Le travailleur qui se trouve en incapacité de travail, décide lui-même s'il veut bénéficier de la visite de pré-reprise du travail en prenant directement contact avec le conseiller en prévention-médecin du travail.

- Le travailleur est d'accord pour que le conseiller en prévention-médecin du travail se consulte avec son médecin traitant et consulte son dossier médical.

- Avec l'accord du travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail peut également prendre contact avec le médecin conseil. Il se peut ainsi que, dans le cadre d'une reprise progressive du travail telle que réglementée à l'article de la loi coordonnée, un travailleur souhaite reprendre progressivement le travail. Pour ce faire, le travailleur peut demander une visite de pré-reprise du travail auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Ce médecin peut alors examiner, avec le travailleur et l'employeur, la meilleure manière pour le travailleur de reprendre progressivement le travail. Il peut être souhaitable ici de prendre contact avec le médecin conseil de la mutuelle.
- La visite de pré-reprise du travail auprès du conseiller en prévention-médecin du travail doit avoir lieu dans un délai de dix jours ouvrables qui suivent la réception de la demande par l'employeur.
- Lors de la visite, le conseiller en prévention-médecin du travail s'entretient avec le travailleur au sujet de son état de santé et de son poste de travail.
- Le plus tôt possible, le conseiller en prévention-médecin du travail va voir sur place le poste de travail du travailleur, afin de rechercher les solutions possibles d'aménagement et propose ensuite à l'employeur ses recommandations à la rubrique ad hoc (F) du formulaire d'évaluation de santé. Il ne s'agit donc pas à ce stade d'une décision d'aptitude ou d'inaptitude au travail.
- L'employeur paie les frais de déplacement du travailleur pour cette visite.  
(<https://www.attentia.be/fr>, consulté le 09.01.2019 à 12H08)

### **5- Les outils de mesure de la santé au travail**

Parmi l'ensemble des instruments de mesure de la santé au travail, du bien être et de la détresse, l'instrument de mesure développés par les auteurs ont été élaboré d'une manière inductive, à partir d'une étude qualitative d'envergure ; et ensuite valide dans le cadre d'une étude quantitative rigoureuse.

Selon cette méthodologie, le bien être au travail est lui-même constitué de

Six facteurs distincts, présentant des coefficients de cohérence interne acceptable, allant de 0,71 à 0,85 (Massé et al 1998)

- L'estime de soi : par exemple ; se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi...
- L'équilibre : par exemple ; harmonie entre les activités personnelle et professionnelle...
- L'engagement social : par exemple ; ouverture face à son entourage, intérêt pour diverse activités, ambition...
- La sociabilité : par exemple ; développer de bonne relations social, être à l'écoute d'autrui...
- Le contrôle de soi et des événements : par exemple ; affronter de façon positive les obstacles, garder son calme...
- Le bonheur : par exemple ; se sentir bien, profiter de la vie...

### **6- Pourquoi la santé au travail ?**

C'est une démarche volontaire qui vise à :

- Anticiper les changements
- Augmenter la réactivité et la performance de l'entreprise dans la prévention des risques de SST
- Limiter les dysfonctionnements en SST
- Assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management
- Elle participe à l'amélioration de l'image de l'entreprise
- Diminuer les accidents et les maladies professionnelles
- Assurer la prévention et la protection des salariés des entreprises extérieures
- Agir sur les situations dangereuses pour éviter l'accident
- Améliorer la gestion de la santé-sécurité
- Favoriser et pérenniser les bonnes pratiques
- Améliorer la motivation du personnel et les conditions de travail
- Donner un moyen de contrôle de la gestion en place. (Claire et Gabbai, 2008).

## 7- Les lois de L'OMS sur le bien-être au travail

Rôle et responsabilités de l'employeur : l'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. A cette fin il applique les principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques.
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- combattre les risques à la source.
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle.
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé.
- limiter autant que possible les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique.
- limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure.
- planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autre les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants du travail.
- donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces risques.



➤ donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions psychologie du travail (<http://www.euro.who.int/fr> consulte le 12/11/2018 à 19H00)

## **8- les lois de la législation algérienne sur la santé au travail**

### **Art. L. 311-1.**

Le présent titre a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail.

A cette fin, il comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée des employeurs et des salariés, la formation des salariés et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.

Le présent titre ne porte pas atteinte aux dispositions légales existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des salariés au travail. (Code du travail algérien p. 145)

## **9- Accident du travail**

MUNOS George « un accident est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chef d'entreprise ». (MICHEL Buhl et CASTELLITA Angelo, 2004, p10)

« L'accident est défini comme une atteinte brutale de l'intégrité physique de la personne au travail qu'est le plus souvent le résultat de la combinaison de plusieurs facteurs : techniques, organisationnelles et humains. La plupart des rapports concernant les accidents font trop rapidement apparaître le facteur humain comme étant le déclencheur de l'évènement, la motivation première étant toujours la recherche de responsabilité. En effet, tous les processus de

l'entreprise et son organisation hiérarchique sont fondés sur la notion de la responsabilité individuelle et collective , dans le cadre de fonctions et des missions ».( FALZON Pierre, 2004, p 76).

**MICHEL Buhl et CASTELLITA Angelo**, disent que « La notion d'accident au travail désigne un évènement violent et soudain qui cause un dommage corporel. Le droit du travail désigne comme accident du travail tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail quelle qu'en soit la cause, à tout travailleur soumis aux dispositions du code du travail. Sont également considérés comme accidents de travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi ,et l'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur ». (<https://www.atousante.com>, consulté le 01/05/2019 à 19H30)

### **10- Maladies professionnelles**

ANSELME Bruno décrit « Les maladies professionnelles résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou à un risque existant lors de l'exercice habituelle de la profession par exemple, l'exposition répétée à un bruit industriel peut être à l'origine d'une surdité professionnelle irréversible » (ANSELME Bruno, 1994, p55)

### **11- Risques professionnels**

Madeline dit que les risques professionnels sont « Tous risques ayant pour origine l'activité professionnelle c'est-à-dire le travail rémunéré indispensable pour vivre de nos jours. Tout évènement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel... ». (<http://www.inrs.fr/risques.html>, consulté le 13/02/2019 à 19H45)

### **12- Les risques psychosociaux**

Le stress, le mal-être, la souffrance au travail et leurs conséquences pour la santé représentent une part importante des risques professionnels. On parle de «

risques psychosociaux », c'est-à-dire de risques pour la santé mentale, ou de « risques organisationnels », car il s'agit de risques dus essentiellement à l'organisation du travail. Selon la quatrième enquête (2005) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 22,3 % des salariés européens souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle

### **13-effets du système 3x8 sur la Santé mentale et Santé psychique des salariés**

La notion d'atteinte à la santé mentale recouvre un vaste champ qui va de la maladie Psychiatrique au mal-être (réduction du bien-être psychologique, souffrance psychique).

Elle s'exprime par des troubles psychiatriques avérés (psychose, dépression), des symptômes non spécifiques et plus ou moins insidieux tels que tristesse, fatigue, irritabilité, troubles du sommeil ou des dysfonctionnements sociaux (isolement) (Elisabeth Conne et autres, p73)

Le travail posté est communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et il serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. Il est observé que les travailleurs de nuit permanents sont davantage touchés que les travailleurs en horaires alternants. Les symptômes les plus fréquents présentés par le travailleur de nuit sont une absence d'énergie (asthénie), des difficultés à se concentrer, une plus grande irritabilité, de l'anxiété voire même de la dépression (François Edouard, p40)

Les effets cumulatifs du travail par quarts peuvent s'avérer dévastateurs. Voici de graves problèmes pouvant découler du travail par quarts :

#### **13-1- Le stress et le travail posté**

Un consensus se développe actuellement sur une définition du stress qui l'envisage comme un état psychologique négatif comportant des éléments

cognitifs et émotionnels, et sur ses effets qui se répercutent sur la santé des travailleurs comme sur celle des organisations dans lesquelles ils exercent.

En outre, il existe désormais des théories du stress qui permettent de relier le stress au travail et ses effets à l'exposition aux risques professionnels et aux dommages pour la santé de l'individu et de l'organisation que peut entraîner cette exposition. (Sécurité et Intérim)

L'homme reçoit chaque jour un flux d'information à traiter. La manière dont il réagit à cette source d'information varie de travailleur à travailleur et a un rapport avec une foule d'autres facteurs. Dans le passé, la cause des problèmes était souvent attribuée au travailleur lui-même (il n'est pas résistant au stress). Graduellement, on a commencé à prendre conscience que les conditions de travail jouaient également un rôle important dans le phénomène de stress. Une foule d'éléments provenant de la situation de travail peuvent ici intervenir.

Quand ces facteurs ne sont pas adaptés au travailleur, le stress peut apparaître. Une conséquence peut être une perte de concentration, une nervosité, des fautes, de la dépression, de la fatigue...etc.

### **13-2- Le sommeil et le travail posté**

Les horaires atypiques, et tout particulièrement le travail de nuit, peuvent constituer un facteur de risque pour les travailleurs. En effet, l'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par une horloge interne, et qui agit sur de nombreuses activités physiologiques dont la prise alimentaire, les sécrétions hormonales et l'alternance de la veille et du sommeil.

L'existence de ces rythmes biologiques traduit la nécessité pour certaines activités physiologiques de se produire à un moment précis de la journée et pas à d'autres.

La période du rythme circadien est proche de 24 heures mais sa phase peut se décaler.

En effet, il est influencé par des facteurs extérieurs comme la lumière, l'exercice, les l'apparition d'effets sur la santé sont maintenant bien connus. On peut citer entre autres,

Des troubles du sommeil, de la vigilance et des risques d'accident.

Le travail posté et/ou de nuit est souvent associé à une diminution de la durée du sommeil ce qui aboutit à un déficit chronique de sommeil (réduction de 1 à 2 heures de sommeil par jour.) Le sommeil en journée est de moins bonne qualité (plus court, morcelé, perturbé par des éléments extérieurs comme le bruit par exemple) et donc moins réparateur.

Chez les travailleurs de nuit et ceux qui subissent des décalages horaires, la désynchronisation entre les rythmes biologiques et ceux imposés par les horaires de travail est très marquée.

Ainsi, des troubles du sommeil apparaissent et se traduisent par une somnolence, une diminution de la vigilance et une multiplication par deux du risque d'accident et de « presque accident » de trajet. Ce risque d'accident de trajet semble plus élevé en début de nuit, il augmente avec les durées du poste et est plus important lors du « trajet aller » avant un poste du matin et lors du « trajet retour » après un poste de nuit.( François Édouard, 2010,p9)

### **13-3- Les troubles du sommeil**

Il existe une abondante littérature épidémiologique qui démontre l'impact négatif à plus ou moins long terme du travail de nuit sur la santé. À court terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants sont les troubles du sommeil liés à des facteurs chrono biologiques, et une dette chronique de sommeil. Le sommeil diurne est moins réparateur car plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal. La consommation de médicaments pour aider au sommeil ou rester éveillé est plus élevée chez les salariés de nuit, variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise courte terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants sont les troubles du sommeil

responsables de fatigue et de somnolence. De plus, il existe bien souvent une perturbation de la qualité du sommeil à cause des conditions environnementales défavorables le jour pour le sommeil (température, bruit et lumière) et des facteurs chrono biologiques. Le sommeil diurne est moins réparateur (plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal). (François Edouard, 2010, p9)

La consommation d'un médicament pour aider au sommeil est plus élevée chez les salariés de nuit, leur consommation variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise. Par ailleurs, une durée de sommeil insuffisante est souvent constatée par les travailleurs postés.

Les troubles de la vigilance, constituent aussi l'un des troubles du sommeil, ils augmentent le risque d'accidents du travail, en particulier s'il s'agit d'un poste de sécurité, et le risque d'accidents automobiles. La majorité des accidents, en particulier les accidents mortels, se produisent dans les périodes chrono biologiques de somnolence maximale, c'est-à-dire entre 2 heures et 5 heures du matin et entre 13 heures et 15 heures.

De plus, la dette de sommeil est responsable d'une dégradation de l'attention et des performances cognitives. Plusieurs travaux ont essayé de calculer un risque moyen d'accident au travail en fonction des horaires de travail. Si on prend comme référence le risque observé sur le poste du matin, le risque est majoré de 18 % au cours de l'après-midi et de 30 % au cours de la nuit. L'accumulation de plusieurs nuits de travail successives augmente le risque accidentel.

Egalement, le travail de nuit est à l'origine d'une « sur fatigue » qui peut provoquer à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation précoce de l'état de Santé. (Andlauer et Lille, 1982)

Un constat fait l'unanimité entre les spécialistes: le sommeil des travailleurs postés est perturbé. Ces perturbations du sommeil sont même le premier symptôme de la désynchronisation des rythmes circadiens lors du travail en

horaire alternant; elles sont aussi une des causes des ennuis de santé et des difficultés au travail des travailleurs postés.

Le sommeil de jour des travailleurs de nuit est plus court de 2 heures en moyenne que le sommeil nocturne normal. En plus de dormir trop peu, les travailleurs postés dorment mal: ils ont de la difficulté à s'endormir, ont un sommeil agité et se réveillent fréquemment, ou trop tôt. « Cette d'insomnie entraînerait ensuite une pathologie non spécifique et certainement, pour une large part, la pathologie digestive »

L'horaire rotatif affecte aussi l'organisation et la répartition des différents stades du sommeil; or, tous les spécialistes s'accordent à dire que chaque type de sommeil est absolument indispensable. Le déficit de sommeil et sa piètre qualité ont des impacts importants, notamment sur la santé et l'humeur des travailleurs, leur état d'éveil et de bien-être, leur vigilance et leur capacité à performer, en particulier pour les tâches à forte exigence mentale qui demandent attention et vigilance (Madeleine Bourdouxhe et autres, 2001, p5)

### **13-4- L'alimentation**

Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chrono biologiques.

Les troubles digestifs peuvent s'expliquer par une dérégulation des rythmes circadiens avec un décalage de phase qui provoque des états de désynchronisation, et un retentissement sur l'appétit mais aussi sur les sécrétions digestives. Des études mettent en évidence un lien avec l'apparition des douleurs au niveau de l'estomac (pathologies de type ulcéreux).

Des troubles neuropsychiques, une baisse des performances cognitives (mémoire, langage) ainsi qu'une augmentation de la dépression et de l'anxiété sont mises en évidence chez les salariés travaillant de nuit et/ou en horaires

postés. ([www.risques-travail-de-nuit-et-travail-poste.fr](http://www.risques-travail-de-nuit-et-travail-poste.fr) consulté le 12/03/2019 à 13H24)

### **13-5- Désynchronisation des rythmes circadiens**

Un grand nombre de fonctions physiologiques de l'homme suivent un rythme quotidien de 24 heures. Ce sont les rythmes circadiens. Le sommeil, le réveil, la digestion, la sécrétion d'adrénaline, la température corporelle, la pression sanguine, le pouls et nombre d'autres aspects des fonctions et du comportement sont régis par ce cycle de 24 heures. Ces processus rythmiques sont coordonnés de manière que l'activité soit maximale dans la journée et minimale pendant la nuit.

Le travail en « trois-huit » et à des horaires décalés conduit à une désynchronisation des rythmes circadiens, source de perturbations hormonales et métaboliques qui peuvent expliquer au moins en partie les troubles cliniques.

### **13-6- Troubles digestifs**

Les salariés qui travaillent avec ce système souffrent de problèmes digestifs (gastro-intestinaux) par ce qu'ils mangent à des heures irrégulières.

Les heures des repas sont modifiées ou prises à des horaires décalés, sur les temps de repos. Cette forme d'alimentation qui ne retient aucun rythme alimentaire précis, peut provoquer un dérèglement hormonal qui perturbe l'absorption des aliments. Ceci provoque des troubles digestifs et des désordres pondéraux. Les troubles digestifs varient constipation, dyspepsie et ballonnement les douleurs abdominales, nausées, brûlures d'estomac... Si le facteur comportemental alimentaire joue un rôle primordial dans ces troubles (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), le facteur chrono-biologique intervient également. "Le travail en « trois-huit » nourrit des nouvelles habitudes alimentaires aidant les travailleurs à se mettre éveillé la nuit, en même temps que son appareil digestif troublé car il n'aura pas le temps régulateur pour se reposer ».



Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chrono biologiques.

Les troubles digestifs peuvent s'expliquer par une dérégulation des rythmes circadiens avec un décalage de phase qui provoque des états de désynchronisation, et un retentissement sur l'appétit mais aussi sur les sécrétions digestives. Des études mettent en évidence un lien avec l'apparition des douleurs au niveau de l'estomac (pathologies de type ulcéreux).

Des troubles neuropsychiques, une baisse des performances cognitives (mémoire, langage) ainsi qu'une augmentation de la dépression et de l'anxiété sont mises en évidence chez les salariés travaillant de nuit et/ou en horaires postés. (www.cnam.fr, consulté le 23/02 /2019 à 15h25.)

### **13-7 Troubles de la mémoire et nervosité**

Le travail en rotation et le changement horaire qui caractérise ce système de travail augmente les troubles de la mémoire et la nervosité chez les travailleurs. La fatigue qui peut amener à l'épuisement se conjugue avec des difficultés à maintenir la concentration, des difficultés d'expression et une baisse de la réactivité. Le manque de récupération de la fatigue mentale ou physique amène un état anxieux et une grande irritabilité. Le fonctionnement particulier de ce système constitue également une « circonstance aggravante » pour l'anxiété. L'isolement des salariés et leur vécu professionnel souvent solitaire sont très éprouvants pour l'équilibre psychologique. Il peut provoquer à long terme une diminution de la qualité de vie, voire la dépression. (BOUBEZZOU Sofiane, BECHIR Saddek, 2016, p51).

### **13-8 Les risques de cancers**

Le travail en rotation n'est pas la cause du cancer, mais il accélère le processus de développement de la maladie. Si le rythme naturel est dérangé, l'employé est moins bien protégé contre les cellules étrangères, après avoir effectué des études épidémiologiques en 2007, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a confirmé que le travail en « trois-huit » peut contribuer au développement de cancers.

Parallèlement, le Centre international de Recherche sur le Cancer de L'OMS a inclus le travail en trois huit dans la liste des agents cancérigènes potentiels.

L'augmentation du risque de développer un cancer serait possiblement liée à la perturbation de l'horloge biologique qui entraîne une diminution de la production de mélatonine, véritable hormone du sommeil. Or cette hormone a une fonction de protection contre le cancer et les travailleurs de ce système en produisent moins que les travailleurs de jour.

Il existe plusieurs études scientifiques qui se sont intéressées au travail en « trois huit » et aux répercussions qu'il peut provoquer chez l'individu, par exemple: « Le centre international de recherche sur le cancer » (CIRC) dépendant de l'OMS « l'Organisation Mondiale de la Santé », a fait un lien entre ce système du travail et la probabilité de cancers (notamment cancer du sein et cancer colorectal chez les hommes), en raison de la perturbation des rythmes circadiens et de l'affaiblissement des défenses immunitaires résultant d'une insuffisance de la mélatonine, du fait de l'exposition nocturne à la lumière. (BOUBEZZOU Sofiane, BECHIR Saddek, 2016, p51).

### **13-9 Les troubles musculo-squelettiques**

Les TMS sont les pathologies qui résultent de la sollicitation excessive des tissus périarticulaires (tendons, muscles, gaines synoviales, etc.) qu'induit le travail répétitif. Les membres supérieurs et le dos sont les parties anatomiques

les plus touchées par les TMS qui représentent, en France comme dans la plupart des pays industrialisés, la première des maladies professionnelles.

Aucun secteur n'est épargné, mais les plus touchés sont notamment, pour les hommes, ceux du bâtiment et de l'agriculture, et pour les femmes, ceux de la grande distribution, de l'industrie maroquinière et du soin aux personnes. Les instances publiques se sont beaucoup mobilisées ces dernières années pour faire décroître les survenue des TMS, au travers d'une campagne de sensibilisation des salariés et des entreprises, étayée par la mise en place d'un programme de surveillance épidémiologique des TMS piloté par l'institut de veille sanitaire.

Tous les scientifiques s'accordent aujourd'hui sur l'origine multifactorielle des TMS. Leur survenue résulte de la conjonction de facteurs endogènes (relevant des facteurs biomécaniques (comme les postures extrêmes ou les mouvements répétés) mais aussi lie a l'individu et à ses caractéristiques psychologiques (comme l'âge ou la faible latitude décisionnelle dans la tâche) et exogènes (liés à l'organisation du travail et aux équipements utilisés). Se combinent ainsi des postures inadéquates, des zones d'atteinte mal étudiées, des vibrations ou des pressions locales sur les tissus et des charges excessives, et des modes organisationnels qui favorisent la répétition des tâches ou qui rendent impossibles les ajustements temporels et les régulations individuelles lors de la réalisation de ces tâches.

L'analyse ergonomique est particulièrement adaptée à l'identification de ces facteurs et de leur conjonction, et surtout à la compréhension de leurs interrelations dans l'apparition des troubles. Diverses méthodologies (mentionnées dans le chapitre précédent) sont développées, en particulier à l'INRS, pour détecter les situations à risque et diagnostiquer les causes de survenue des TMS.

**Résumé de chapitre**

La santé des salariés au travail représente un champ qui les permet de travailler dans des bonnes conditions. A partir de là, le salarié peut s'exposer à deux pôles : positif qui est le bien être au travail c'est l'état de se sentir tranquille dans le milieu de travail, négatif qui est la détresse psychologique c'est un ensemble des petites troubles comme la fatigue, la dépression...etc.

# Partie pratique

# **Chapitre 4**

## **Présentation de l'organisme d'accueil**

**Introduction**

**1-présentation de l'organisme d'accueil**

**2-Les différentes formes adoptées par la SARL RAMDY  
pour applique le système de travail posté**

**Conclusion**

## **Préambule**

Nous allons procéder à présent la description de l'entreprise SARL RAMDY qui représente notre terrain d'enquête à la base de données fourni par les responsables de l'entreprise

### **1-Présentation de l'organisme d'accueil :**

#### **a) Historique :**

La SARL RAMDY ex (**SARL laiterie DJURDJURA**) a été créée le 01/01/1983. Elle s'est spécialisée dans la production des yaourts, crème desserts, et les fromages frais et fondus. Le 15 octobre 2001, le groupe français DANONE s'est associé avec la laiterie DJURDJURA pour les activités yaourts, pats fraîches et dessert. Depuis, l'activité de laiterie DJURDJURA s'est consacré à la production des fromages fondus, aux pates molles (camembert) et au lait pasteurisé.

Deux années plus tard, elle s'est implantée dans une nouvelle unité située en plain cœur de la zone d'activité TAHARACHTH (akbou) triplant' ainsi, sa capacité de production en fromage fondus.

Dans le souci de répondre à une demande croissante du consommateur, la laiterie s'est équipée d'un matériel hautement performant dont une nouvelle conditionneuse de 220 portions : minute, et un linge complet du fromage barre.

En juin 2004, la SARL laiterie DJURDJURA a changé de raison sociale pour devenir SARL RAMDY.

Aujourd'hui, les produits laiterie DJURDJURA s'affiche sous la nouvelle dénomination « RAMDY ».

En octobre 2009, la SARL RAMDY a repris la production de yaourt et crème desserts.

**b) L'effectif :**

L'entreprise Ramdy emploi 319 employés répartis en trois catégories :

- Cadres: 21
- Agents de maîtrises: 138
- Agents d'exécution: 160

L'usine tourne 24/24h pendant 7/7j avec quatre équipes.

**c) Moyens :****I. Infrastructures**

L'entreprise dispose d'un complexe intégré composé de deux principaux départements de production « atelier yaourt et crème dessert, atelier fromage », et pour une surveillance de la qualité du produits et une protection optimale du consommateur, la SARL RAMDY s'est équipée d'un laboratoire d'autocontrôle afin d'effectuer toutes les analyses physico-chimiques et microbiologiques exigées.

**II. Equipement****a- Production****➤ Atelier yaourt et crème dessert :**

**Poudrage** : une salle de poudrage bien équipée.

• **Traitement** : un processus pour la production de yaourt, crème dessert, et brassés.

• **Conditionnement** : deux conditionneuses de 12000 pots/h. une de 9000 pots/h et une 21600 pots/h et deux de 7500pots/h.



**➤ Atelier fromage :**

- Une salle de préparation du produit, et une pour préparation des moules bien équipée.
- Deux cuissons (un pour fromage portion, et l'autre pour le fromage barre)
- Trois machines de conditionnement du fromage portion. Et deux machine pour le fromage barre, une machine banderoleuse grandi, et deux salle bien équipée pour la mise en cartons.

b- **Administration** : réseau de micro-ordinateurs.

c- **Services généraux** : transpalettes, Clark, véhicules utilitaires et légers.

c) **Activités** ;

d) **Les principales activités** ;

Les principaux produits fabriqués par l'entreprise sont les suivants :

- **Yaourt aromatisé** : (yaourt fraise 100 grs, banane 100 gramme, pêche 100grs, fruits des bois 100grs, multi packs rouge 100 grammes, multi packs jaune 100 grammes, multi packs vanille 100 grs, multi sens 80 grammes, multi sens 75 grammes, mono citron 80 grammes, mono orange 80 grammes).
- **Yaourt nature 100GRS**
- **Yaourt brassé aux fruits** (mono fraise 100 grs, mono abricot 100 grs, mono pêche 100 grs, mono fruits des bois 100 grs)
- **Brassé aux fruits** (mono fraise 100 grs, mono abricot 100 grs, mono pêche 100 grs, mono fruits des bois 100grs)
- **Crème desserts** (flan nappé 90grs, caramel 90grs, chocolat 90grs, cookies 90grs, cappuccino 90grs)
- **Fromage portion** (16 PS ramdy, 08PS ramdy, 16 PS gyzmo, 08 PS gyzmo, 16 PS tartin, 08PS tartin, 16 PS Huile d'olive)
- **Fromage barre** (barre 1700grs, barre 900ges, barre 300ges)
- **Fromage en vrac.**

## **2-Les différentes formes adoptées par la SARL RAMDY pour applique le système de travail posté**

On appelle travail posté, tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Ce type d'organisation permet de mettre en place une utilisation prolongée des équipements de production.

Pour faire face aux commandes des clients remet parfois en cause l'organisation du travail dans l'industrie. En tant que sous-traitant, il faut s'adapter aux besoins des clients exigeants.

Pour cela l'entreprise **RAMDY** a adopté le système de travail posté, et selon la taille de l'entreprise, ces besoins et la demande de marché en trouvent, en trouve trois forme de travail en équipe :

### **2-1- Le travail posté discontinu (deux équipes dit « 2X8 »)**

Le 2X8 ou deux-huit sont un système d'organisation d'horaires de travail en travail posté qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives deux équipes sur un même posté, afin d'assurer un fonctionnement durant les 16h d'une journée.

Les équipes changent de tranche horaire tous les semaines.

➤ **Exemple d'organisation de travail en (deux huit « 2X8 »)**

	<b>Semaine 1</b>	<b>Semaine 2</b>	<b>Semaine 3</b>	<b>Semaine 4</b>
<b>Equipe A</b>	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi
<b>Equipe B</b>	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin

Avec les tranches heures suivants :

- 05h-13h : matin
- 13h-21h : après-midi

On parle alors de l'équipe du matin et l'équipe de l'après-midi

Et cette répartition touche que les cadres

## **2-2- Le travail posté semi-continu (trois huit « 3X8 »)**

Le 3X8 ou trois-huit est un système d'organisation d'horaires de travail posté qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24h d'une journée, sauf , week-end, contrairement au 4X8 ou 5X8 . Chez certains employeurs, les équipes changent de tranche horaire chaque semaine. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur secondaire ou de transports

➤ **Exemple d'organisation de système de travail en (trois huit « 3X8 »)**

	<b>Semaine 01</b>	<b>Semaine 02</b>	<b>Semaine 03</b>
<b>Equipe A</b>	Matin	Nuit	Après-midi
<b>Equipe B</b>	Après-midi	matin	Nuit
<b>Equipe C</b>	nuit	Après-midi	matin

Avec les tranches heures suivants :

- 5h-13h : matin
- 13h-21h : après-midi
- 21h-05h : nuit

Il s'agit alors d'une équipe du matin, une équipe de l'après-midi, et une équipe de nuit.

Le travail avec ce système est basé sur la rotation des postes et de changement des horaires.

### **2-3-Le système de travail continu (quatre huit « 4X8 »)**

Le système de travail quatre-huit est un système d'organisation d'horaires de travail en travail posté qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives quatre équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24 h d'une journée, y compris le week-end. Les équipes changent de tranche horaire tous les deux jours.

➤ **Exemple d'organisation de travail en (quatre huit « 4X8 »)**

	<b>Jours 1 et 2</b>	<b>Jours 3 et 4</b>	<b>Jours 5 et 6</b>	<b>Jours 7 et 8</b>
<b>Equipe A</b>	Matin	Après-midi	Nuit	repos
<b>Equipe B</b>	Après-midi	Nuit	Repos	Matin
<b>Equipe C</b>	Nuit	Repos	Matin	Après-midi
<b>Equipe D</b>	repos	Matin	Après-midi	Nuit

Avec les tranches heures suivants :

- 05h - 13h : matin
- 13h -21h : après-midi
- 21h - 05 h : nuit

On parle alors de l'équipe de nuit, de l'équipe du matin et de l'équipe de l'après midi.

### **Résumé de chapitre**

Dans ce chapitre, nous avons présenté notre terrain de recherche travail de recherche. Nous avons essayé de présenter globalement les différent forme de travail posté.

## **Chapitre 5**

### **Analyse et interprétation des résultats**

#### **Introduction**

#### **1- analyse des résultats**

#### **2- Discussion (interprétation) des résultats**

#### **Conclusion**

## Préambule

Ce chapitre est consacré pour l'analyse et l'interprétation des données collectées au sein de l'entreprise la « SARL RAMDY ». Ce dernier consiste à l'accomplissement des résultats psychologique et statistiques, en commençant par l'analyse des données personnels et dans cette partie ont n'a pas mentionné le sexe car notre population est représentée par un échantillon qui concerne les éléments de l'unité de production où il n'y a pas de sexe féminin. Puis l'analyse des données de la première hypothèse et de la deuxième hypothèse.

## 1-Analyse des résultats

### Axe 01 : les caractéristiques personnelles

#### ❖ Age

On constate que, la population enquêtée varie entre l'âge de 20 ans et plus de 50 ans, et sont répartis en trois catégories suivantes :

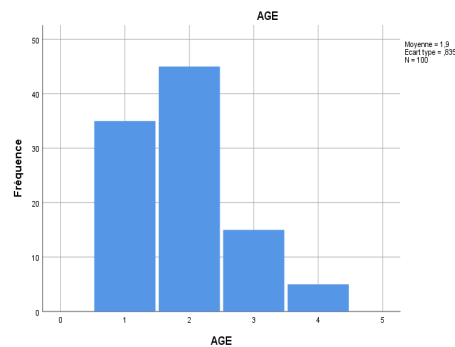
Pour la première catégorie âgée de 20 à 30ans on constate un effectif de 35 salariés avec pourcentage de 35%. Pour la deuxième catégorie âgée de 31 à 40 ans on constate un effectif de 45 salariés avec un pourcentage de 45%. Pour la troisième catégorie âgée de 41 à 50 ans on constate un effectif de 15 salariés avec un pourcentage de 15%. Et enfin la quatrième catégorie âgée plus de 50 on marque un faible nombre de 05 salariés avec un pourcentage de 05%

D'après ces résultats en constate que les âgé de 20-40ans sont les plus dominants au sein de l'entreprises de SARL RAMDY avec une fréquence de 80 sur un total de 100, cela reviens essentiellement a la politique du recrutement adopte par cette dernier qui basé sur la sélection des salariés jeunes par ce que ils peuvent résister au système de travail « 3X8 ». Suite aussi au départ des anciens salaries a la retraite, on peut ajouter aussi que 75% de la population algérienne sont des jeunes

**Tableau n° 02** : répartition de l'échantillon Selon l'âge

		AGE	
		Fréquence	%
Valide	20 – 30	35	35,0
	31 – 40	45	45,0
	41 – 50	15	15,0
	Plus de 50	5	5,0
	Total	100	100,0

**figure n01** répartition de l'échantillon selon l'âge



❖ **Situation familiale**

D'après ce tableau N°3 nous notons que plus de la moitié des travailleurs sont mariés à savoir 54 salariés, avec un taux de 54%, suivi de 46 salariés célibataire avec un pourcentage de 46%.

On constate que dans l'entreprise SARL RAMDY, l'état matrimonial est presque égale entre les mariés et les célibataires et n'ont enregistré aucun cas pour les divorcés et les veuves.

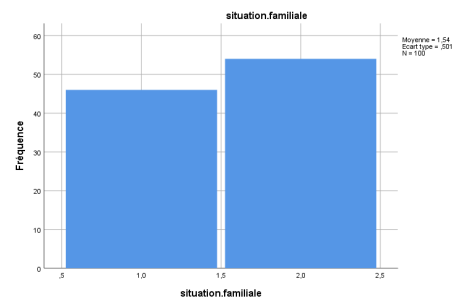
D'après les cas de nos interlocuteurs, nous avons remarqué que les maries subissent des contraintes plus importantes par rapport aux célibataires et cela à cause des responsabilités vis-à-vis de leurs famille et du foyer.

De même, le recours au recrutement par le contrat déterminé et l'instabilité financière du salarié contractuel entraine une précarité et un retard du mariage estimé à 45% selon notre échantillon

**Tableau n°3** : répartition de l'échantillon Selon la situation familiale

Situation familiale			
		Fréquence	%
Valide	Célibataire	46	46
	marie	54	54
	Total	100	100

**figure n°2** : répartition de l'échantillon selon la situation familiale





### ❖ Niveau d'instruction

On constate qu'il y a 01 des salariés seulement au niveau primaire avec 01%, et 12 salariés qui pesante 12% ont a niveau Supérieur, par cantre 23 salariés avec un pourcentage de 23% ont un niveau Secondaire, et 64 autres ont a niveau moyen avec un pourcentage de 64%.

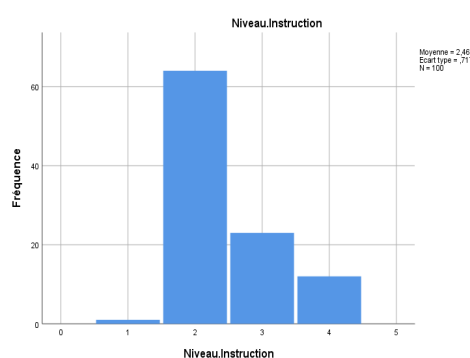
Néanmoins la variété de niveau d'instruction est existante avec la présence de quatre différents niveaux (Primaire, Moyen, Secondaire et Supérieur) malgré un taux plus important des Secondaire et moyen par rapport au primaire et le supérieur.

Donc on constate que la SARL RAMDY na pas vraiment besoin des personnes de haut niveau pour son fonctionnement, vu que les tache demandé n'exige pas un niveau élève pour les réalisé c'est pour cela on trouve la majorité des salariés on un niveau moyen

**Tableau n°4** : répartition de l'échantillon selon le niveau Scolaire

Niveau d'instruction			
		Fréquence	%
Valide	Primaire	1	1,0
	Moyen	64	64,0
	secondaire	23	23,0
	Supérieur	12	12,0
	Total	100	100,0

**figure n°3** : répartition de l'échantillon selon le niveau Scolaire



### ❖ Poste occupé

Selon le tableau ci-dessus, on observe que la majorité des enquêtés sont des agents d'exécution avec une fréquence de 69 et un pourcentage de 69%, suivi par des Agents de maîtrise avec une fréquence de 26 et un pourcentage de 26%, suivi par des Agents de maîtrise avec une fréquence de 05 et un pourcentage de 05%. On a pu déduire que les agents d'exécution sont les plus exposés au système de travail « 3X8 » puisque ils exercent un travail qui nécessite un effort physique. Ainsi on peut justifier que cette répartition de SARL RAMDY

d'Akbou renvoie au niveau d'instruction, la nature d'activité, et la politique de la gestion du personnel propre de l'entreprise.

En effet, le rôle des agents d'exécutions est de grandes importances, ces derniers ont la chance d'assurer le fonctionnement des machines de l'entreprise.

L'agent d'exécution de cette entreprise est confronté aux différents risques professionnels comme la fatigue accrue.

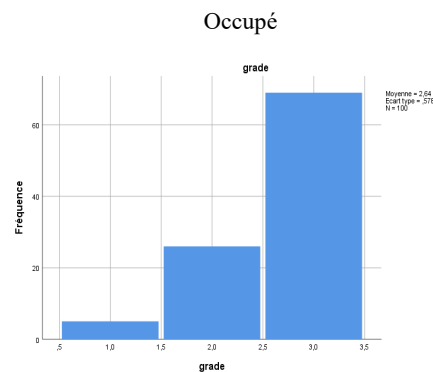
De moins importance, la présence des agents de maitrise et les cadres est minime, cela signifie que la nature des tâches nécessite pas beaucoup de main d'œuvre qualifié et expérimenté comme les agents de maitrise ou des cadres

Tableau n°5 : répartition de l'échantillon selon le poste

Occupé

Poste occupé			
		Fréquence	%
Valide	cadre	5	5,0
	maitrise	26	26,0
	exécution	69	69,0
	Total	100	100,0

figure n°4 : répartition de l'échantillon selon le poste



**Ancienneté**

D'après les donnés de ce tableau, nous remarquons que 90% des salariés de cette sociétés ont de l'expérience d'une année à 10 ans. 10% ont une l'ancienneté de 11 ans à 20 et n'ont enregistré aucun cas entre 21-30 et plus de 30.

Donc on peut dire que le personnel de la SPA SARL RAMDY d'Akbou est expérimenté et cette expérience rend le travail moins pénible et permet de fournir un service rapide avec une bonne qualité et plus de sécurité.

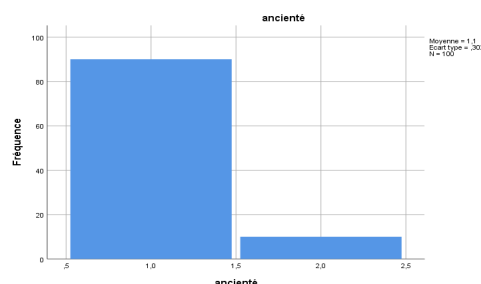
On a remarqué aussi que le pourcentage élevé des salariés est celui de 1 an à 10 ans parce qu'ils ne résistent pas a ce travail et qu'ils le trouvent très pénible.

D'après ces donnés, nous constatons que la majorité des enquêtées, ont acquis une expérience moyenne dans ce genre de travail. Mais on a remarqué aussi que ceux qui ont exercés ce mode de travail durant de longues années, ont commencé à se lasser, cela peut s'expliquer par l'épuisante et la pénibilité de ce

système de travail « 3X8 ». Nos interrogés déclarent que, a force d'exercer ce mode de travail, l'état de leur santé commence à se dégrader et les signes de certaines pathologies commencent à faire leur apparition, comme le stress et les problèmes digestifs.

**Tableau n°6:** répartition de l'échantillon selon l'ancienneté **figure n°5 :** répartition de l'échantillon selon l'ancienneté

Ancienneté			
		Fréquence	%
Valide	1 -10	90	90,0
	11 - 20	10	10,0
	Total	100	100,0



## Axe 2 : le travail posté

Les résultats de l'axe 2 portant sur le système de travail 3x8, montrent qu'il existe une différence significative entre les différents items, comme le montre le tableau N°07

❖ Il a été constaté que les salariés qui conviennent de travailler avec ce système de travail (trois huit) « 3X8 » avec une moyenne de 2,81 et un écart type de 1,433. Les résultats ont montré que 31% de l'échantillon convient souvent et toujours de travailler avec le système de travail (trois huit) « 3X8, tandis que 29 de l'échantillon convient jamais de travailler avec le système, Pendant que 31% de l'échantillon convient de travailler avec le système que des fois, et 09% convient rarement de travail avec ce système de travail

❖ Selon les résultats du tableau N°07 on constate que les salariés préfèrent travailler de 5h à 13h avec une moyenne de 3,71 et un écart type de 1,380. Les résultats ont montré que 46% de l'échantillon préfère toujours de travailler dans cette tranche d'heures tandis que 22 de l'échantillon, cette tranche d'heures convient rarement et jamais, Pendant que 23% de l'échantillon convient de travailler avec cette tranche que des fois, et 09% convient souvent de travail avec cette tranche d'heures

- ❖ les résultats de l'étude nous montre que les salariés Préfère travailler de 13h a 21h avec une moyenne de 3,58 et un écart type de 1,174. Les résultats ont montré que 33% de l'échantillon ca les convient toujours de travailler dans cette tranche d'heurs, tandis que 13 de l'échantillon ca les convient rarement et jamais, Pendant que 44% de l'échantillon ca les convient de travailler que des fois, et 10% ca les convient souvent de travail avec cette tranche d'heurs.
- ❖ ont a déduit que les salariés Préfère travailler de 21h a 05h avec une moyenne de 1,56 et un écart type de 1,008 Les résultats ont montré que 67% de l'échantillon ca les convient jamais de travailler avec cette tranche d'heur , tandis que 13% de l'échantillon ca les convient des-fois et toujours, Pendant que 20% de l'échantillon ca les convient de travailler avec cette tranche que rarement
- ❖ Il a été constaté que les salariés Trouvent des difficultés de travailler entre 5h a 13h avec une moyenne de 2,74 et un écart type de 1,050 Les résultats ont montré que 31% de l'échantillon trouvent souvent et toujours des difficultés de travailler avec cette tranche d'heur , tandis que 29 de l'échantillon ne trouvent jamais des difficultés de travail dans cette heurs , Pendant que 31% de l'échantillon ca les convient que des fois de travail cette tranche d'heurs, et 09% ca les convient rarement cette tranche
- ❖ Ont a remarqué que les salariés Trouvent des difficultés de travailler entre 13h a 21h avec une moyenne de 2,70 et un écart type de 0,785 Les résultats ont montré que 69% de l'échantillon trouvent des fois des difficultés de travailler avec cette tranche d'heur , tandis que 5% de l'échantillon trouvent souvent et toujours des difficultés de dans cette tranche d'heurs , Pendant que 26% de l'échantillon ne trouvent jamais et rarement des difficultés de travail dans tranche d'heurs,
- ❖ Les résultats de la question n°07 ont montré que les salariés Trouvent des difficultés de travailler entre 5h a 13h avec une moyenne de 4,24 et un écart type de 1,065 Les résultats ont montré que 07% de l'échantillon trouvent rarement et

jamais des difficultés de travailler avec cette tranche d'heur , tandis que 60% de l'échantillon trouvent toujours des difficultés de travail dans cette tranche d'heurs , Pendant que 20% de l'échantillon trouvent que des fois des difficulté de travail cette tranche d'heurs,

❖ Il a été constaté que les salaires Trouvent des difficultés à ce déplacé entre le lieu de travail et lieu d'hébergement avec une moyenne de 1,00et un écart type de 00. Les résultats ont montré que 100% des salaires ne trouvent jamais des difficultés a ce déplacé entre le lieu de travail et lieu d'hébergement

❖ On a remarqué que les horaires de poste (début et fin) sont compatibles avec les horaires de transport en commun avait une moyenne de 3,96et un écart type de 1,589. Les résultats ont montré que 67% de l'échantillon disent que les horaires de poste sont toujours compatibles avec les horaires de transport en commun, tandis que 18% de l'échantillon dis le contraire, Pendant que 13% de l'échantillon disent que sont compatibles que des fois, et 2% de l'échantillon disent que sont compatibles rarement

❖ les résultats de tableau nous montre que l'administration a prévue des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés avait une moyenne de 3,78et un écart type de 1,474. Les résultats ont montré que 55% de l'échantillon disent que l'administration a toujours et souvent prévue des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés, tandis que 14% de l'échantillon disent le contraire, Pendant que 3% de l'échantillon disent que c'est rarement

❖ Ont a observé que l'administration a prévue les jours de repos après les postes de nuit avait une moyenne de 4,04et un écart type de 1,490. Les résultats ont montré que 69% de l'échantillon disent que l'administration a prévue toujours et souvent les jours de repos après les postes de nuit, tandis que 15% de l'échantillon disent que c'est juste des fois, Pendant que 16% de l'échantillon disent que l'administration a jamais prévue les jours de repos après les postes de nuit

- ❖ Pour la question n°12 ont a noté que l'administration a prévue des pauses courtes de moins de 30 minutes pour les repas avec une moyenne de 4,43 et un écart type de 1,243. Les résultats ont montré que 88% de l'échantillon disent que l'administration a toujours ou souvent prévue des pauses courtes de moins de 30 minutes pour les repas, tandis que 12% de l'échantillon disent que c'est jamais ou rarement
- ❖ Il a été distingué que l'administration a prévue des pauses courtes de moins de 30 minutes le repos et la sieste avec une moyenne de 1,19 et un écart type de 0,761. Les résultats ont montré que 3% de l'échantillon disent que l'administration a toujours prévue des pauses courtes de moins de 30 minutes le repos et la sieste, tandis que 93% de l'échantillon disent le contraire, Pendant que 4% de l'échantillon disent que c'est des fois ou rarement
- ❖ Il a été constaté que les salariés travail t'ils dans des bonnes conditions de travail avec une moyenne de 2,92 et un écart type de 1,236. Les résultats ont montré que 30% de l'échantillon ne travail pas dans des bonne conditions, tandis que 20% de l'échantillon travail dans des bonnes conditions, Pendant que 50% de l'échantillon travail que dis fois dans de bon condition de travail
- ❖ Ont a découvre qu'il existe une salle de soin dans l'entreprise avec une moyenne de 2,39 et un écart type de 1,869 Les résultats ont montré que 62% de l'échantillon disent qu'il n'existe pas une salle de soin dans l'entreprise, tandis que 5% de l'échantillon disent que la salle de soin n'existe que dits fois ou rarement, Pendant que 33% de l'échantillon dis que la selle de soin existe toujours
- ❖ Pour cette question ont a noté qu'il existe un CSHE de soin dans l'entreprise avait une moyenne de 1,44 et un écart type de 1,149. Les résultats ont montré que 85% de l'échantillon dis qu'il n'existe pas un CSHE des soins dans l'entreprise, tandis que 8% de l'échantillon disent le contraire, Pendant que 7% de l'échantillon disent qu'il existe que dis fois ou rarement

Tab N° 07 statistiques descriptives de l'échantillon selon l'axe de travail posté

Axe2 : le travail posté	Reponses					Moyenne	Ecart type	
	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	Toujours			
1- Selon vous Est-ce que les salarier ca les convient de travailler avec ce système de travail (trois huit) « 3X8 » ?	F	29	09	31	14	17	2,81	1,433
	%	29	09	31	14	17		
2- A votre avis les salaries Préfère travailler de 5h a 13h ?	F	8	14	23	9	46	3,71	1,380
	%	8	14	23	9	46		
3- A votre avis les salaries Préfère travailler de 13h a 21h ?	F	5	8	44	10	33	3,58	1,174
	%	5	8	44	10	33		
4- A votre avis les salaries Préfère travailler de 21h a 5h ?	F	67	20	8	0	5	1,56	1,008
	%	67	20	8	00	5		
5- A votre avis les salaries Trouvent des difficultés de 5h a 13h ?	F	10	31	44	5	10	2,74	1,050
	%	10	31	44	5	10		
6- A votre avis les salaries Trouvent des difficultés de 13h a 21h ?	F	11	15	69	3	2	2,70	0,785
	%	11	15	69	3	2		
7- A votre avis les salaries Trouvent des difficultés de 21h a 5h ?	F	2	5	20	13	60	4,24	1,065
	%	2	5	20	13	60		
8- Trouvez-vous des difficultés à ce déplacé entre le lieu de travail et lieu d'hébergement ?	F	100	0	0	0	0	1,00	00
	%	100	00	00	00	00		
9- A votre avis les horaires de poste (début et fin) sont compatibles avec les horaires de transport en commun ?	F	18	2	13	0	67	3,96	1,589
	%	18	2	13	00	67		
10- Selon vous l'administration a prévue des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés ?	F	14	3	28	1	54	3,78	1,474
	%	14	3	28	1	54		
11- Selon vous l'administration a prévue les jours de repos après les postes de nuit ?	F	15	01	15	03	66	4,04	1,490
	%	15	1	15	3	66		
12- Selon vous l'administration a prévue des pauses courtes de moins de 30 minutes pour les repas ?	F	10	01	01	02	86	4,43	1,243
	%	10	1	1	2	86		
13- Selon vous l'administration a prévue des pauses courtes de moins de 30 minutes le repos et la sieste ?	F	93	01	03	00	03	1,19	0,761
	%	93	1	3	00	3		
14- Selon vous les salaries travail t'ils dans de bon conditions de travail	F	16	14	50	02	18	2,92	1,236
	%	16	14	50	2	18		
15- Selon vous existe-t-elle une salle de soin dans l'entreprise	F	62	03	02	00	33	2,39	1,869
	%	62	3	2	00	33		
16- Selon vous, existe-t-il un CSHE de soin dans l'entreprise	F	85	02	05	00	08	1,44	1,149
	%	85	2	5	00	8		

### Résultats de l'hypothèse 1

Nous nous attendions dans la première hypothèse que le système de travail 3x8 a un impact sur la santé physique des salaries et pour tester cette hypothèse, la moyenne arithmétique, Pourcentage et l'écart type ont été calculés. Avant de présenter les résultats de l'analyse, nous présentons d'abord les statistiques descriptives de l'échantillon à l'étude en termes de moyennes arithmétiques et d'écart type.

Les résultats de l'axe sur le système de travail 3x8 santé physique, montrent qu'il existe une différence significative entre les différents items, comme le montre le tableau N°08

❖ Il a été noté que travailler avec des horaires atypiques (3X8) cause t'il des problèmes de santé avec une moyenne de 3,77 et un écart type de 1,517. Les résultats ont montré que 50% de l'échantillon confirme que le travail avec se système cause t'il des problèmes de santé, tandis que 19% de l'échantillon déclare que le travail avec se système ne cause jamais ou rarement des problèmes de santé, Pendant que 31% de l'échantillon disent que travailler avec se système cause des fois ou souvent des problèmes de santé

❖ Selon la question n°18 on a remarqué qu'il existe des salaries qui sont atteint de maladie depuis qu'ils travail avec ce système avec une moyenne de 2,92 et un écart type de 1,376. Les résultats ont montré que 29% de l'échantillon confirme qu'il existe toujours et souvent des salaries qui sont atteint de maladie depuis qu'il travailler avec le système de travail (trois huit) « 3X8, tandis que 39% de l'échantillon déclare qu'il existe jamais ou rarement des salaries qui sont atteint de maladie depuis qu'il travailler avec ce système, Pendant que 32% de l'échantillon disent qu'il existe des fois des salaries qui sont atteint de maladie depuis qu'il travailler avec le système de travail (trois huit) « 3X8 ».

❖ Il a été observé que le travail avec ce système cause les Troubles cardiovasculaires (maladie de cœur) avec une moyenne de 2,92 et un écart type de 1,376. Les résultats ont montré que 39% de l'échantillon déclare que le travail avec ce système ne cause jamais ou rarement des troubles cardiovasculaires, pendant que 29% de l'échantillon confirme que ce system de travail cause toujours et souvent des troubles cardiovasculaires, tendis que 32% de l'échantillon disent que ce système de travail cause que dis fois des troubles cardiovasculaire.



- ❖ Les résultats de l'étude nous montre que le travail avec ce système cause Les troubles musculo-squelettiques (TMS) avec une moyenne de 2,64, et un écart type de 1,345. Les résultats ont montré que 41% de l'échantillon déclare que le travail avec ce système ne cause jamais ou rarement les TMS, tandis que 28% de l'échantillon disent que c'est juste dis fois que ce système cause les TMS, pendant que 31% de l'échantillon confirme que ce système de travail cause toujours les troubles musculo-squelettiques
- ❖ Ont a remarqué que le travail avec ce système cause les Risques de concerts avec une moyenne de 1,43, et un écart type de 1,018. Les résultats ont montré que 82% de l'échantillon rejet cette information, tandis que 8% de l'échantillon confirme que ce système cause les risque de concerts, alors que 10% de l'échantillon disent que c'est rarement ou dis fois que ce système cause les risques de concerts
- ❖ Ont a découvre que le travail avec ce système cause les Maux de tête avec une moyenne de 4,37, et un écart type de 2,905. Les résultats ont montré que 66% de l'échantillon confirme que ce système cause toujours et souvent les maux de tête, tandis que 7% disent le contraire, et 17% de l'échantillon déclare que c'est juste dis fois que ce system cause le maux de tête
- ❖ Les résultats l'étude nous montre que travail avec ce système cause des Maladies métaboliques (diabète type 2, problèmes d'hypertension) avec une moyenne de 1,65, et un écart type de 1,258.les résultats ont montre que 74% de l'échantillon rejet que ce système cause des maladies métaboliques, pendant que 12% de l'échantillon disent le contraire, tandis que 14% de l'échantillon déclare que c'est juste dis foi ou rarement que ce système cause des maladies métaboliques.
- ❖ Il été distingué que le travail avec ce système cause les Problèmes d'alimentation avec une moyenne de 3,58, et un écart type de 1,350. Les résultats ont montre que 47% de l'échantillon confirme que ce système cause toujours et souvent les problèmes d'alimentation, tandis que 14% de

l'échantillon disent que ce système ne cause jamais ou rarement les problèmes d'alimentation, pendant que 39% de l'échantillon disent que c'est juste dis fois.

❖ Ont a observé que le travail avec ce système cause les Problèmes d'insomnie avec une moyenne de 3,71, et un écart type de 1,258. Les résultats ont montre que 39% de l'échantillon déclare que ce système cause toujours les problèmes d'insomnie, et 17% de l'échantillon disent le contraire, pendant 28% de l'échantillon disent que c'est juste dis fois.

❖ Ont a distingué que travail avec ce système cause les maux de dos avec une moyenne de 3,55, et un écart type de 1,258. Les résultats ont montré que 49% de l'échantillon confirme que ce système de travail cause toujours et souvent les maux de dos, tandis que 18% déclare le contraire, pendant que 33% disent que c'est dis fois

❖ Selon la question n°27 ont a constaté que le travail avec ce système cause les troubles digestifs avec une moyenne de 2,42, et un écart type de 1,296.les résultats ont montré que 63% de l'échantillon disent que ce système ne cause jamais ou rarement les troubles digestifs, pendant que 20% de l'échantillon disent que c'est juste dis fois, tandis que 17% de l'échantillon confirme que ce système cause toujours et souvent les troubles digestifs

❖ Ont a remarqué que le travail avec ce système cause les retentissements sur l'appétit avec une moyenne de 2,99, et un écart type de 1,227. Les résultats ont montré que 32% de l'échantillon en rejeté que ce système cause les retentissements sur l'appétit, tendis que 41% de l'échantillon disent que c'est dis fois, alors que 27% de l'échantillon déclare que ce système cause toujours les retentissements sur l'appétit.

❖ Les résultats de l'étude nous montre que le travail avec ce système cause les douleurs au niveau de l'estomac avec une moyenne de 2,55, et un écart type de 1,175. Les résultats ont montré que 15% de l'échantillon en confirme que ce système de travail cause toujours et souvent des douleurs au niveau de

l'estomac, et 58% de l'échantillon déclare le contraire, pendant que 27% de l'échantillon disent que c'est juste dit fois.

❖ Ont a découvre que le travail avec ce système cause les Accidents de travail avec une moyenne de 2,94, et un écart type de 1,254. Les résultats ont montré que 29% de l'échantillon ont confirmé que le travail avec ce système cause toujours et souvent les accidents de travail, et 43% de l'échantillon disent que ce système ne cause jamais ou rarement des accidents de travail, tandis que 28% de l'échantillon ne cause que dis fois des accidents de travail

❖ Selon les résultats de tableau ont a observé que durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre de café avec une moyenne de 4,01, et un écart type de 1,508. Les résultats ont monté que 69% de l'échantillon en confirme que les salaries ont toujours ou souvent tendance à prendre de café pour rester éveillé le soir, pendant que 24% de l'échantillon disent le contraire, et 07% disent qu'ils prennent de café que dis fois

❖ Il a été constaté que durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre des sodas ou boissons énergétique avec une moyenne de 3,50, et un écart type de 1,599. Les résultats ont montré que 49% de l'échantillon confirme qu'ils prennent des sodas ou boissons énergétique pour rester éveillé le soir, tandis que 28% de l'échantillon déclare le contraire, pendant que 23% de l'échantillon disent que c'est dis fois.

❖ Ont a déduit que durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre du tabac avec une moyenne de 2,48, et un écart type de 1,767. Les résultats ont montré que 55% de l'échantillon infirmé qu'ils prennent de tabac le soir pour rester éveillé, pendant que 31% de l'échantillon confirme qu'ils prennent le tabac toujours et souvent, et 13% prennent rarement ou dis fois le tabac pour resté éveillé.

❖ Ont a distingué que durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre Des médicaments avec une moyenne de 1,51, et un écart type de 1,00. Les résultats ont montré que 74% ne prend jamais des

médicaments pour rester éveillé, pendant que 04% déclare le contraire, et 20% disent qu'ils prennent rarement ou dix fois des médicaments.

❖ Ont remarqué qu'il existe des accidents dans l'entreprise Ramdy avec une moyenne de 2,91, et un écart type de 1,240. Les résultats ont montré que 25% de l'échantillon confirme que il existe toujours de accidents dans l'entreprise, tandis que 09% déclare le contraire, et 66% disent qu'il existe rarement ou dix fois des accidents dans l'entreprise Ramdy

❖ Les résultats nous montrent que les accidents de travail sont dus aux accidents survenant la nuit avec une moyenne de 3,47, et un écart type de 1,132. Les résultats ont montré que 39% de l'échantillon confirme que les accidents de travail sont toujours et souvent dus aux accidents survenant la nuit, par contre 17% de l'échantillon déclare le contraire, pendant que 44% de l'échantillon c'est juste dix fois.

❖ Ont noté que les accidents de travail sont dus à la somnolence avec une moyenne de 3,61, et un écart type de 1,310. Les résultats ont montré que 48% de l'échantillon confirme que les accidents de travail sont toujours dus à la somnolence, pendant que 22% de l'échantillon disent c'est juste dix fois, alors que 20% de l'échantillon déclare que les accidents de travail sont jamais ou rarement dus à la somnolence.

❖ Il est remarquable que les accidents de travail soient dus à la fatigue avec une moyenne de 4,29, et un écart type de 0,808. Les résultats ont montré que 80% de l'échantillon confirme que les accidents de travail sont toujours dus à la fatigue, pendant que 20% de l'échantillon disent que c'est juste rarement ou dix fois les accidents de travail sont dus à la fatigue

❖ Ont déduit que les accidents de travail sont dus aux diminutions de la vigilance avec une moyenne de 3,69, et un écart type de 1,220. Les résultats ont montré que 46% de l'échantillon disent que les accidents de travail sont toujours dus aux diminutions de la vigilance, alors que 13% déclare le contraire, tandis

que 31% de l'échantillon disent que c'est dix fois que les accidents de travail sont dus aux diminutions de la vigilance

❖ Ont noté que les accidents de travail sont dus aux stress avec une moyenne de 3,63, et un écart type de 1,212. Les résultats ont montré que 55% de l'échantillon disent que les accidents de travail sont toujours dus aux stress, pendant que 16% de l'échantillon déclare le contraire, et 29% de l'échantillon disent que c'est dix fois que les accidents de travail sont dus aux stress

❖ Selon la question n°41 ont découvert que les accidents de travail sont dus à l'anxiété avec une moyenne de 2,44, et un écart type de 1,358. Les résultats ont montré que 50% de l'échantillon déclare que les accidents de travail sont rarement ou jamais dus à l'anxiété, tandis que 20% de l'échantillon disent le contraire, et 30% de l'échantillon disent que dix fois

❖ Ont remarqué que les accidents de travail sont dus à la dépression avec une moyenne de 2,06, et un écart type de 1,455. Les résultats ont montré que 57% de l'échantillon confirme que les accidents de travail sont jamais dus à la dépression, alors que 26% de l'échantillon disent que c'est juste dix fois ou rarement, pendant que 17% de l'échantillon déclare que les accidents de travail sont toujours dus à la dépression.

**Tab N° 08 : statistiques descriptives de l'échantillon selon l'axe de la santé physique**

Axe3 : la santé physique	Réponses					Moyenne	Ecart type	
	Jamais	Rarement	Dés fois	Souvent	Toujours			
17- A votre avis travailler avec des horaires atypiques (3X8) cause-t'il des problèmes de santé ?	F	18	01	17	14	50	3,77	1,517
	%	18	01	17	14	50		
18- Selon vous existe-t-il des salariés qui sont atteints de maladie depuis que vous travaillez avec ce système ?	F	19	20	32	08	21	2,92	1,376
	%	19	20	32	08	21		
19- selon vous travaillez avec ce système cause-t-il les Troubles cardiovasculaires (maladie de cœur)	F	81	08	08	01	02	1,35	0,833
	%	81	08	08	01	02		
20- selon vous travaillez avec ce système cause-t-il Les troubles musculo-squelettiques (TMS)	F	33	08	28	24	07	2,64	1,345
	%	33	08	28	24	07		
21- selon vous travaillez avec ce système cause-t-il les Risques de concerts	F	82	04	06	05	03	1,43	1,018
	%	82	04	06	05	03		
22- selon vous travaillez avec ce système cause-t-il Maux de tête	F	06	01	17	30	46	4,37	2,905
	%	06	01	17	30	46		

23- selon vous travail avec ce système cause-t-il Maladies métaboliques (diabète type 2, problèmes d'hypertension)	F	74	07	07	04	08	1,65	1,258
	%	74	07	07	04	08		
24- selon vous travail avec ce système cause-t-il les Problèmes d'alimentation	F	13	01	39	09	38	3,58	1,350
	%	13	01	39	09	38		
25- selon vous travail avec ce système cause-t-il les Problèmes d'insomnie	F	06	11	28	16	39	3,71	1,258
	%	06	11	28	16	39		
26- selon vous travail avec ce système cause-t-il maux de dos	F	08	10	33	17	32	3,55	1,258
	%	08	10	33	17	32		
27- selon vous travail avec ce système cause-t-il les troubles digestifs	F	26	37	20	03	14	2,42	1,296
	%	26	37	20	03	14		
28- selon vous travail avec ce système cause-t-il retentissement sur l'appétit	F	13	19	41	10	17	2,99	1,227
	%	13	19	41	10	17		
29- selon vous travail avec ce système cause-t-il les douleurs au niveau de l'estomac	F	15	43	27	02	13	2,55	1,175
	%	15	43	27	02	13		
30- selon vous travail avec ce système cause-t-il les Accidents de travail	F	10	33	28	11	18	2,94	1,254
	%	10	33	28	11	18		
31- Selon vous durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre de café	F	11	13	07	02	67	4,01	1,508
	%	11	13	07	02	67		
32- Selon vous durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre des sodas ou boissons énergétique	F	19	09	23	01	48	3,50	1,599
	%	19	09	23	01	48		
33- Selon vous durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre du tabac	F	55	13	01	03	28	2,48	1,767
	%	55	13	01	03	28		
34- Selon vous durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre du tabac durant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salaries ont tendance à prendre Des médicaments	F	74	09	13	00	04	1,51	1,000
	%	74	09	13	00	04		
35- Selon vous existe-t-il des accidents dans l'entreprise Ramdy ?	F	9	35	31	06	19	2,91	1,240
	%	09	35	31	06	19		
36- A votre avis les accidents de travail sont dus aux accidents survenant la nuit	F	03	14	44	11	28	3,47	1,132
	%	03	14	44	11	28		
37- A votre avis les accidents de travail sont dus à la somnolence	F	10	10	22	25	23	3,61	1,310
	%	10	10	22	25	23		
38- A votre avis les accidents de travail sont due aux la fatigue	F	00	01	19	30	50	4,29	0,808
	%	00	01	19	30	50		
39-A votre avis les accidents de travail sont dus aux diminutions de la vigilance	F	08	05	31	22	24	3,69	1,220
	%	08	05	31	22	24		
40- A votre avis les accidents de travail sont dus aux stress	F	07	09	29	24	31	3,63	1,212
	%	07	09	29	24	31		
41- A votre avis les accidents de travail sont due aux l'anxiété	F	37	13	30	09	11	2,44	1,358
	%	37	13	30	09	11		
42- A votre avis les accidents de travail sont due aux la dépression	F	57	11	15	03	14	2,06	1,455
	%	57	11	15	03	14		

Selon le Tableau N (09) ci-dessous la valeur  $\chi^2$  est de :  $^2\chi = 84,640$  et elle est significative niveau de signification  $\alpha=0.01$  et que la signification statistique a été estimée à :  $(\chi^2= 84,640 ; p < 0.01) 0.00$ .

Par conséquent, les résultats de ce test correspondaient à ce que nous attendions précédemment et par conséquent, le système 3x8 a un impact sur la santé physique des salaries.

Tableau N (09) résultats de test  $\chi^2$  pour la premier hypothèse

Axes	N	$\chi^2$	ddl	$\alpha$	Signification P
Système de travail (3X8)	100	84,640	1	0.01	0.000
Santé physique					0.000

Significatif à  $\alpha=0.01$ 

### Résultats de l'hypothèse 2

Nous nous attendions dans la première hypothèse que le système de travail 3x8 a un impact sur la santé mentale des salariés et pour tester cette hypothèse, la moyenne arithmétique, Pourcentage et l'écart type ont été calculés. Avant de présenter les résultats de l'analyse, nous présentons d'abord les statistiques descriptives de l'échantillon à l'étude en termes de moyennes arithmétiques et d'écart type.

Les résultats de l'axe sur santé Montale, montrent qu'il existe une différence significative entre les différents items, comme le montre le tableau N°10

❖ Il été constaté que les salariés Trouvent des difficultés d'endormissement avec une moyenne de 3,25, et un écart type de 1,635. Les résultats ont montré que 39% de l'échantillon confirme que les salariés trouve toujours de difficulté d'endormissement, au contraire 32% de l'échantillon ne trouve jamais ou rarement des difficultés, pendant 29% de l'échantillon trouve dis fois ou souvent des difficultés d'endormir.

❖ Selon les résultats, les salariés Sentent le manque de sommeil pendant les horaires de travail avec une moyenne de 3,91, et un écart type de 1,129. Les résultats ont montré que 10% de l'échantillon ne sentent jamais ou rarement le manque de sommeil, alors que 45% de l'échantillon disent le contraire, et 45% de l'échantillon déclare que les salariés sentent souvent ou dis fois le manque de sommeil.

- ❖ Ont a noté que les salaries de ramdy souffre des troubles de Stress avec une moyenne de 4,24, et un écart type de 1,264. Les résultats ont montré que 69% de l'échantillon souffre toujours des troubles de stress, alors que 20% de l'échantillon dissent qu'ils souffrent dis fois ou souvent de stress, et 11% de l'échantillon déclare qu'ils ne souffrent jamais ou rarement des troubles de stress
- ❖ Il est remarquable que les salaries de ramdy souffre des troubles de sommeil avec une moyenne de 3,85, et un écart type de 1,424. Les résultats ont montré que 53% de l'échantillon confirme que les salaries souffre toujours des troubles de sommeil, et 15% de l'échantillon ne souffre jamais ou rarement des troubles de sommeil, pendant 25% de l'échantillon souffre dis fois des troubles de sommeil
- ❖ Selon la question n°47 ont note que les salaries de ramdy souffre des troubles de la mémoire avec une moyenne 3,78, et un écart type de 1,418. Les résultats ont montré que 51% de l'échantillon confirme que les salaries souffre des troubles de la mémoire, et 16% de l'échantillon déclare le contraire, 33% de l'échantillon dissent que les salaries souffre souvent ou dis fois des troubles de la mémoire.
- ❖ D'après le tableau n°8 ont a observé que les salaries de ramdy souffre des troubles de La baisse des performances cognitives avec une moyenne de 3,61, et un écart type de 1,197. Les résultats ont montré que 44% de l'échantillon déclare que les salaries souffre toujours ou souvent des troubles de la baisse des performances cognitives, tandis que 15% de l'échantillon dissent le contraire, pendant 41% de l'échantillon souffre dis fois des troubles de la baisse des performances cognitives
- ❖ Selon les résultats de la questionne n°49 ont a découvre que les salaries de ramdy souffre des troubles La fatigue avec une moyenne de 4,07, et un écart type de 1,027. Les résultats ont montré que 45% de l'échantillon confirme que les salaries souffre toujours des troubles de la fatigue, alors que 48% de



l'échantillon souffre souvent ou dis fois, pendant 07% de l'échantillon ne souffre jamais ou rarement des troubles de la fatigue.

❖ Ont a déduit que les salaries de ramdy souffre des troubles de l'humeur avec une moyenne de 3,25, et un écart type 1,201. Les résultats ont montré que 21% de l'échantillon ne souffre jamais ou rarement des troubles de l'humeur, tandis que 32% de l'échantillon disent qu'ils souffrent toujours ou souvent, alors que 47% de l'échantillon souffre que dis fois.

❖ Ont note que les salaries de ramdy souffre des troubles de L'anxiété avec une moyenne de 2,51, et un écart type de 1,283. Les résultats ont montré que 17% de l'échantillon confirme qu'ils souffrent toujours ou souvent des troubles de l'anxiété, et 50% de l'échantillon ne souffre jamais ou rarement des troubles de l'anxiété, tandis que 33% de l'échantillon souffre que dis fois.

❖ Il été constate que les salaries de ramdy souffre des troubles La dépression avec une moyenne de 1,60, et un écart type de 1,054. Les résultats ont montré que 06% de l'échantillon souffre toujours ou souvent des troubles de la dépression, pendant 67% déclare le contraire, et 27% de l'échantillon dissent qu'ils souffrent dis fois ou rarement.

❖ Les résultats de l'étude nous montre que les salaries de ramdy souffre des troubles Diminution de la vigilance avec une moyenne de 3,53, et un écart type de 1,352. Les résultats ont montré que 38% de l'échantillon souffre toujours des troubles de la diminution de la vigilance, tandis que 38% de l'échantillon souffre que dis fois ou souvent de ces troubles, et 24% de l'échantillon ne souffre jamais ou rarement des troubles de la diminution de la vigilance

Tab N° 10 : statistiques descriptives de l'échantillon selon l'axe de la santé mentale

Axe4 : la santé mentale		Reponses					Moyenne	Ecart type
		Jamais	Rarement	Dés fois	Souvent	Toujours		
43- A votre avis les salariés Trouvez t'ils des difficultés d'endormissement ?	F	26	06	24	05	39	3,25	1,635
	%	26	06	24	05	39		
44- A votre avis les salariés Sentent t'ils le manque de sommeil pendant les horaires de travail ?	F	02	08	32	13	45	3,91	1,129
	%	02	08	32	13	45		
45- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles Stress	F	07	04	16	04	69	4,24	1,264
	%	07	04	16	04	69		
46- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles de sommeil	F	13	02	25	07	53	3,85	1,424
	%	13	02	25	07	53		
47- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles de la mémoire	F	12	04	29	04	51	3,78	1,418
	%	12	04	29	04	51		
48- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles La baisse des performances cognitives	F	04	11	41	08	36	3,61	1,197
	%	04	11	41	08	36		
49- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles La fatigue	F	2	5	22	26	45	4,07	1,027
	%	2	5	22	26	45		
50- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles Les troubles de l'humeur	F	09	12	47	09	23	3,25	1,201
	%	09	12	47	09	23		
51- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles L'anxiété	F	28	22	33	05	12	2,51	1,283
	%	28	22	33	05	12		
52- Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles La dépression	F	67	17	10	01	05	1,60	1,054
	%	67	17	10	01	05		
53 - Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles Diminution de la vigilance	F	08	16	29	09	38	3,53	1,352
	%	08	16	29	09	38		

Selon le Tableau N (11) ci-dessous la valeur  $\chi^2$  est de :  $\chi^2 = 42,677$  et elle est significative niveau de signification  $\alpha=0.01$  et que la signification statistique a été estimée à : ( $\chi^2= 42,677$  ;  $p < 0.01$ ) 0.00.

Par conséquent, les résultats de ce test correspondaient à ce que nous attendions précédemment et, par conséquent, le système 3x8 a un impact sur la santé mentale des salariés.

Tableau N (11) résultats de test  $\chi^2$  pour la deuxième hypothèse

	N	$\chi^2$	ddl	$\alpha$	Signification (P)
<b>Système (3X8)</b>	100	42,677	1	0.01	0.000
<b>Santé mentale</b>					0.000

Significatif à  $\alpha=0.01$ 

## 2- Discussion des résultats

D'après l'étude qu'on a fait, au sein de l'entreprise RAMDY et le témoignage de notre échantillon, on est arrivé à prouver qu'il est vrai que certains avantages ou accommodements peuvent pousser à choisir un travail posté ou plus exactement pour notre cas un système de travail « 3X8 » comme, les repos et les majorations de salaires accordés en compensation. Mais ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif de ce système de travail à plus ou moins à long terme, souligné par de nombreuses études et recherches qui ont mis en évidence une certaine augmentation des risques

### 2-1 hypothèses 1 :

Nous attendions précédemment dans la première hypothèse que le système 3x8 a un impact sur la santé physique des salariés. et selon les résultats obtenues on constate que l'hypothèse est confirmée, et ces résultats sont cohérents avec les résultats de l'étude réalisée par Rutenfranz, Knauth et Angerbach 1981 qu'ont conclu que le travail à des horaires décalés entraîne des changements dans la succession et l'horaire de prise des repas. Pendant la nuit l'organisme s'adapte à la quantité et au type d'alimentation d'un repas diurne normal. « Les travailleurs de nuit souffrent donc d'avantage de déséquilibre de l'appétit que les travailleurs de jour ou les travailleurs postés. Avec le temps l'irrégularité de prise des repas peut gêner la digestion voir causer des troubles gastro-intestinaux », et cohérents aussi avec les résultats de l'étude de Costa 1996, qui a étudié l'évolution de la

morbidité de certaines maladies en fonction de différents types d'horaire de travail. Ils ont noté que chez les travailleurs permanent de nuit, l'intervalle moyen avant l'apparition des symptômes de gastro-duodénie était le plus court (4,7 années) chez le travailleur à trois postes, et les travailleurs permanent de nuit, les ulcères peptiques se déclarent au bout de cinq ans environ, Costa a aboutit à la conclusion suivante : « les indices recueillis sont suffisant pour considérer le travail posté comme un facteur de risque pour les affections et maladie gastro-intestinales en particulier pour l'ulcère peptique », Les résultats de notre étude sont cohérents aussi avec les résultats de l'étude réaliser par Radu Dan Moisoiu aussi en 2013, Les horaires de travail atypiques, notamment le travail de nuit, sollicitent intensément les mécanismes physiologiques d'adaptation de l'organisme, s'associent avec une diminution moyenne du temps de sommeil de 1 à 2 heure par tranche de 24 heures, insuffisamment récupérées en fin de semaine, constituant une dette de sommeil. « Les effets chroniques sur la santé découlent de la répétition sur le long terme des perturbations de rythmes biologiques et de la privation de sommeil, qui agissent par des altérations du fonctionnement des systèmes immunitaire, métabolique, endocrinien, digestif ...etc. Ont ajoute aussi l'étude de Andersson 1957, réalisé une étude sur 600 travailleurs qui travaillent par équipe et 300 travailleurs du rythme ordinaire, il a constaté que 66% des travailleurs par équipes souffrent de l'insomnie, par contre les 11% de rythme ordinaire souffrent de cette perturbation de sommeil, et cet perturbation revient au manque de la durée du sommeil pendant la journée, et les travailleurs ne peuvent pas récupérer, parmi les causes de ce trouble « le bruit », dans cette étude il démontre que dans tous les cas, la qualité du sommeil durant la journée est totalement différent de celui de la nuit.« La durée moyenne de ce sommeil de jour est réduite d'une (01) ou deux (02) heures »

**2-1 hypothèses 2 :**

Nous attendions précédemment dans la deuxième hypothèse que le système 3x8 a un impact sur la santé physique des salariés. et selon les résultats obtenues on constate que l'hypothèse est confirmée et ces résultats sont cohérents avec les résultats de l'étude réalisée par Waterhouse, Folkard et Minors 1992, dans leurs études Waterhouse, Folkard et Minors qui traite les troubles neurologiques parmi les travailleurs postés « ils notent qu'il y a maintenant des indices donnant à penser que les travailleurs postés ont, plus que leurs collègues de jour, tendance à souffrir de malaise généraux, comprenant des éléments d'anxiété et de dépression », et aussi, Knauth 1983, Dans son étude sur le travail posté il a révélé que la durée du sommeil nocturne était réduite à 06 heures. Malgré les grandes différences qui peuvent exister entre les individus, il est clair que la plupart des gens ne peuvent se contenter de dormir 06 heures ou moins. On peut donc s'attendre, surtout après de nombreux postes de nuit consécutifs, à d'importants déficits de sommeil, avec leurs corollaires sociales et la productivité, sans oublier le risque d'accidents accru. Diverses analyses d'électro-encéphalogramme ont également montré que la qualité du sommeil est inférieure à celle du sommeil nocturne, ont ajouté aussi, Kristensen 1989 a fait la synthèse des études traitant de l'incidence des affections cardiovasculaires parmi les travailleurs postés. Il a constaté que les documents publiés après 1978 faisaient plus souvent mention d'une augmentation des troubles cardiovasculaires, en particulier chez les travailleurs postés. « Il estime qu'on ne peut tout simplement pas écarter la possibilité d'un lien entre travail posté et affection cardio-vasculaire »

**Résumé de chapitre**

Dans ce dernier chapitre ont fait l'analyse et l'interprétation des résultats ou ont discuté les hypothèses de notre recherche et ont les a confirmées

# Conclusion

## **Conclusion**

Il ressort des constats et des analyses précédentes que le fait de travailler avec le système « 3X8 » n'est ni naturel, au regard des rythmes chrono biologiques, ni, sur une longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie.

Sur le Côté professionnel, le travail posté semi-continue est compensé d'un repos ou une rémunération supplémentaire

Sur le Côté personnel, ceux qui travaillent avec ce système ont la possibilité de faire leurs besoins quotidiens et familiaux

Malgré tous ces avantages on ne peut pas oublier les effets néfastes de travail posté sur la santé des salariés, soit sur la santé physique ou mentale.

Selon les résultats de notre étude le travail posté 3x8 a un impacte sur la santé mentale qui se manifeste par des accidents de travail qui sont plus fréquents la nuit, car la vigilance et les réflexes sont diminués par une fatigue chronique. Les troubles du sommeil conduisent souvent à une somnolence récurrente pendant la journée, tous ces symptômes amènent, pour certains, un profond sentiment de stress et d'anxiété.

Sur la santé physique l'impacte du travail posté 3x8 se manifeste par les conditions alimentaires qui sont à revoir, car les repas sont pris à n'importe quelle heure et sont rarement équilibrés. De plus, la consommation excessive de tabac et de café, pour les personnes concernées, ne sert pas à améliorer ces troubles digestifs. Pour ce la les travailleurs doivent prendre en considération certains aspects afin d'assurer une meilleure adaptation à ce système :

### **Alimentation:**

- ❖ Garder le rythme des trois repas par jour
- ❖ Veiller à une alimentation variée et équilibrée

- ❖ Les boissons alcoolisées sont déconseillées et éviter une consommation excessive de:

(Café, thé, colas, boissons énergétiques).

**Sommeil :**

- ❖ Essayer de dormir en moyenne 7 heures au cours des 24 heures
- ❖ s'imposer une sieste pour compenser le manque de sommeil

D'autres consignes peuvent être citées telles que l'exercice des activités sportives, culturelles et de loisirs pour une relaxation et dégageant des tensions et des pressions quotidiennes



Liste

Bibliographique

# Liste bibliographique

---

## A- Ouvrages

1. Andersen, O, Dodelight OG erhverv, **Statistike Undersogelser**, no 41 Copenhague, Danmarks Statistike. 1985
2. Banks, O, **Continuous shift work: The attitudes of wives**, Occupational Psychology, vol. 30, 1956.
3. BAUVER Paulette, SIRET Nicol, **Relation juridique, travail, protection sociale**. Crédit Pénal, Contentieux, 11eEdition, 2006, 2007.
4. BENKACI Souad, BENZAADA Nabila, **mémoire de master**, universalité de Bejaia, 2017-2018
5. BOUBEZZOU Sofiane, BECHIR Saddek, **mémoire de master**, université de Bejaia, 2016
6. BOUDON Raymond, **les méthodes en sociologies**, 11eme éditions, paris, 1998,
7. CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, **Le travail du nuit, effet sur la sante et la vie sociale des travailleurs**, Bureau international du travail, Genève, 1977
8. Charpentier P. et Meurs D, **Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés**, Rapport pour le Commissariat général du plan et le Centre d'études de l'emploi, 1erédition, paris, 1987
9. Code du travail algérien, Art. L. 211-14.
10. Code du travail algérien, Art. L. 211-15.
11. Code du travail algérien, Art. L. 211-4.
12. COURS SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL POUR LES CONSULTANTS ET LES DIRIGEANTS
13. David Alis, charles-henri, besseyre des horts, francoise chevalier, bruno fabi et Jean-Marie Peretti, **GRH une approche internationale**, paris 2011
14. DE COSTER Michel, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 3 ème Edition, De Boeck et Larcier, Paris, 1999
15. DEPELIEU F., **la démarche d'une recherche en sciences humaines**, édition de Boeck, Québec, 2000
16. DOPPER Françoise, **Travail et Santé**, sous direction de pierre Falzon, Ergonomie, 1ere édition, presse universitaire de France, paris 2004
17. Edouard François, **Le travail de nuit impacte sur les conditions de travail et la vie des salaries**, CESE, Juillet.2010
18. Élisabeth ALGAVA, « **Le travail de nuit en 2012** », Dares Analyses, no 62, 2014
19. Elisabeth Conne, Perréard Marie, José Glardon, Jean Parrat, Massimo Usel

# Liste bibliographique

---

20. ELODIE Montreuil, **Prévenir les risques psychosociaux**, Dunod, Paris, 2011
21. FALZON Pierre, **Ergonomie**, 1<sup>ère</sup> édition, PUF, 2004
22. Gadbois C, les discordances **psychosociales des horaires atypiques**, questions en suspens le travail humain, 1967
23. GRAWITS Madeline, **Lexique Des Sciences Sociales**, 7<sup>ème</sup> Edition, Dalloz, Paris, 2000
24. HAMMANI Otman, « **étude du système qualité, sécurité et environnement au sein de la GBGN** ».Rapport de stage technique, Maroc.
25. Hornberger, S. et Knauth, P. **Interindividual differences in the subjective evaluation of leisure time utility**, Ergonomics , vol. 36, no 1-3, 1993
26. Knauth, Designing better shift systems, **Applied Ergonomics** , vol. 24, no 1, 1996
27. Kristensen, T.S. **Cardiovascular diseases and the work environment**. A critical review of the epidemiologic literature on nonchemical factors, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health , vol. 15, no 4, 1989
28. L.C. Johnson, D.I. Tapas, W.P. Colquhoun ET M.J. **Colligan Biological Rhythms**, Sleep and Shift Work New York, Spectrum 1981
29. lafon robert, **les mécanismes des relations humaines dans le travail en équipe**, 1962
30. LOUBET, DELBAYLE (Jean-Louis), **Initiation Aux Méthodes Des Sciences Sociales**, éd L'Harmation, Paris, 2000.
31. Maurice Angers, **Initiation à la méthodologie des sciences sociales**, éditions Casbah Université Alger, 1996
32. MAURICE Angers, **initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**, éd casbah, Alger, 1997
33. Maurice de Montmollin, **vocabulaire de l'ergonomie**, France 2015
34. MICHEL Buhl et CASTELLITA Angelo, **Accident du travail, maladie professionnelle**, 2<sup>ème</sup> édition, Delmas, 2004
35. Mott, P.E, Mann, F.C, Mc Loughlin, Q. et Warwick, D.P, **Shift Work: The Social, Psychological and Physical** Consequences Ann Arbor, Michigan, The University of Michigan Press, 1965
36. Mouton. Jean-Pierre, **la sécurité en entreprise**, 2<sup>ème</sup> édition, Dunod, Paris, 2006.
37. mucchielli, Roger, 2007, **le travail en équipe**, 10<sup>ème</sup> éditions, paris, 2007
38. MUNOS George, **l'accident de travail**, les purs, édition, Paris, 2002,
39. Pierre Gilbert, **Dictionnaire des mots contemporains**, Les Usuels du Robert, 1980
40. Pronovost Gilles, **Sociologie des temps**, édition Boeck université, Paris-Bruxelles, 2006

# Liste bibliographique

---

41. SILLAMY Norbert, **Dictionnaire de psychologie**, édition Larousse, 1991
42. SYNTHÈSE RÉALISÉE PAR (CÉCILE BETOUT, MAI 2007).
43. Ulich, E, Lautenberg, M, Moll, T, Greutmann, T. et Strohm, O al, **Task orientation and user-oriented dialogue design**, International Journal of Human-Computer Interaction, vol. 3, 1991
44. Waterhouse, J.M., Folkard, S. ET Minors, D.S.Shiftwork, health and safety. **An overview of the scientific literature 1978-1990**, Health and Safety Executive Contract Research Report No. 31 (Londres, HMSO), 1992

## **B- Site internet**

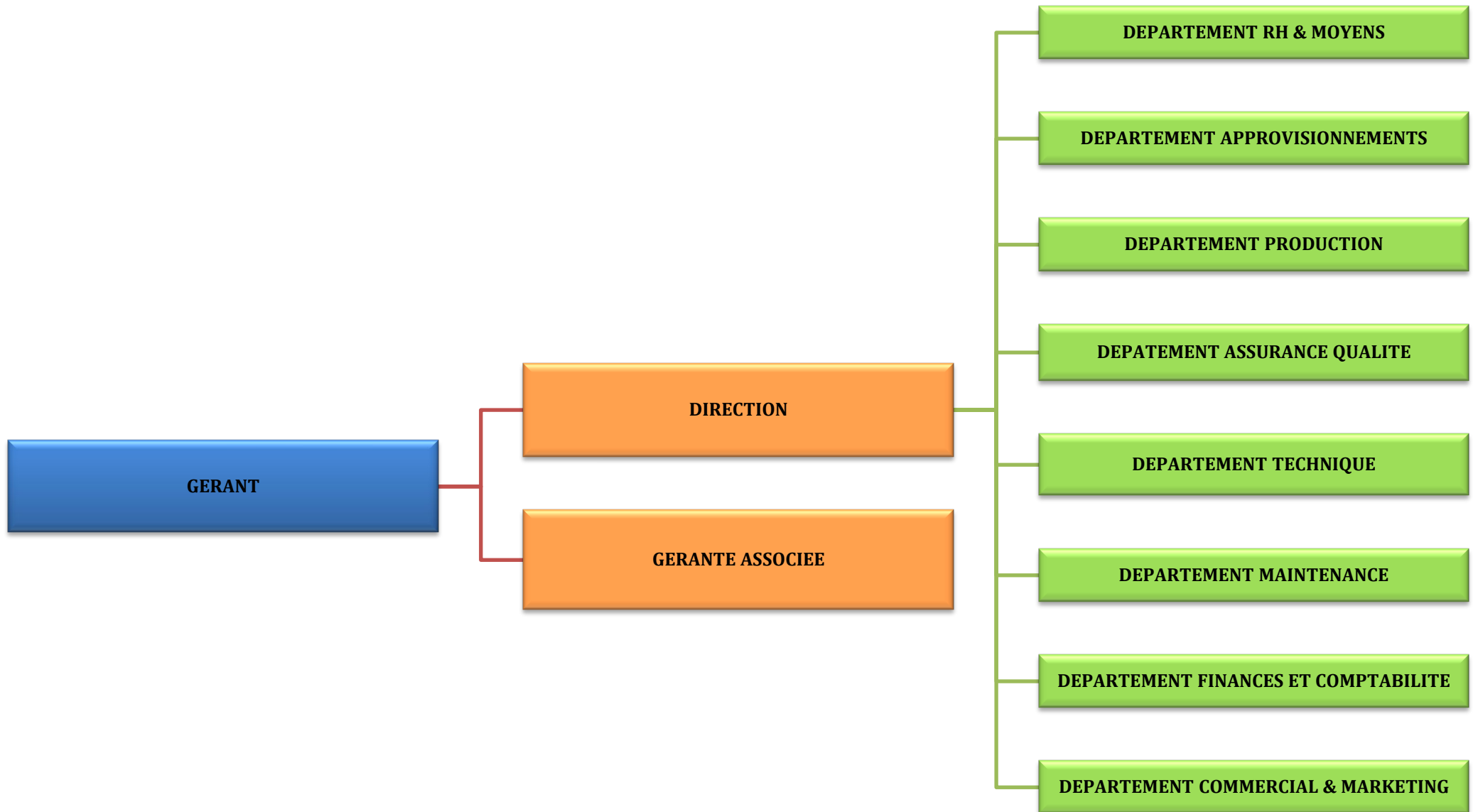
1. CECILE. BETOUT et autres, travail de nuit des infirmiers, effets sur les conditions de vie, les pratiques professionnelles et qualité des soins, In, [www.cnam.fr/servlet/com.univ](http://www.cnam.fr/servlet/com.univ) Page 10 consulté le 23/02 /2019 à 15h25.
2. EDOUARD François, consulté 30.01.2019 à 09h45
3. <http://www.atlantico.fr/decryptage/travailler-tue-que-disent-vraiment-etudes-epidemiologiques-effets-travail-nuitdecale-ou-dimanche-sante-guy-minguet-859671.html>, consulté, le 12/02/2019
4. [www. l'évolution du travail en Algérie.fr](http://www.l'evolution-du-travail-en-algerie.fr) consulté le 19/01/2019 à 18H00
5. [www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html](http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html) consulté le 01/03/2019 à 10H30
6. [www.irec.net /upload/FILE /mémoire\\_ et \\_ thèse/42\\_ mémoire .doc](http://www.irec.net/upload/FILE/memoire_et_these/42_memoire.doc)
7. [www.la documentation Française.FR](http://www.la-documentation-francaise.fr) consulté le 25 janvier 2019 à 11h30.
8. [www.PETIT RESUME DE L'HISTOIRE DU TRAVAIL.fr](http://www.PETIT-RESUME-DE-L-HISTOIRE-DU-TRAVAIL.fr) consulté le 19/01/2019 a 17H30.
9. [www.wikipedia .org](http://www.wikipedia.org) / travail posté.

# **Annexes**

# **Annexe 01**

## **ORGANIGRAMME GENERAL DE LA SARL RAMDY**

# ORGANIGRAMME GENERAL DE LA SARL RAMDY



## **Annexe 02**

# **Le questionnaire**



Université Abderrahmane Mira de Bejaia  
Faculté des Sciences Humaines et Sociales  
Département des Sciences Sociales

**Questionnaire**

Dans le cadre de la préparation d'une recherche en psychologie du travail, organisation et GRH. Sous le thème « l'impact de travail semi-continue « trois huit » sur la santé des salariés » nous sollicitons votre collaboration à travers vos réponses à ce questionnaire qui est strictement anonyme et confidentielles. Nous vous remercions de votre amabilité dont vous ferez preuve.

**Axe 1 : données personnelle de la population de recherche**

1. Age :  ans
2. Situation familiale : Célibataire  Marié(e)  Divorcé(e)  Veuve(f)
3. Niveau d'instruction : Primaire  moyen  secondaire  supérieur
4. Poste occupé : Cadre  Agent de maîtrise  Agent d'exécutions
5. Ancienneté :  ans

## Questionnaire

	Questions	Réponses				
		Jamais	Rarement	Des-fois	Souvent	Toujours
1	Selon vous Est-ce que les salarié ca les convient de travailler avec ce système de travail (trois huit) « 3X8 » ?					
A votre avis dans quel tranche d'heurs les salariés Préfère travailler ?						
2	De 5h a 13h					
3	De 13h a 21h					
4	De 21h a 5h					
A votre avis dans quel tranche d'heurs les salariés Trouvent des difficultés ?						
5	De 5h a 13h					
6	De 13h a 21h					
7	De 21h a 5h					
8	Trouvez-vous des difficultés à ce déplacé entre le lieu de travail et lieu d'hébergement ?					
9	A votre avis les horaires de poste (début et fin) sont compatibles avec les horaires de transport en commun ?					
10	Selon vous l'administration a prévue des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés ?					
11	Selon vous l'administration a prévue les jours de repos après les postes de nuit ?					
Selon vous l'administration a prévue des pauses courtes de moins de 30 minutes ?						
12	les pauses appropriées pour les repas					
13	les pauses pour le repos et la sieste					
14	Selon vous les salariés travail t'ils dans de bon conditions de travail					
15	Selon vous existe-t-elle une salle de soin dans l'entreprise					
16	Selon vous, existe-t-il un CSHE de soin dans l'entreprise					

17	A votre avis travailler avec des horaires atypiques (3X8) cause t'il des problèmes de santé ?					
18	Selon vous existe-t-il des salariés qui sont atteints de maladie depuis que vous travaillez avec ce système ?					
Selon vous qu'elles sont les maladies les plus fréquemment causées par ce système de travail ?						
19	Troubles cardiovasculaires (maladie de cœur)					
20	Les troubles musculo-squelettiques (TMS)					
21	Risque de chutes					
22	Maux de tête					
23	Maladies métaboliques (diabète type 2, problèmes d'hypertension)					
24	Problèmes d'alimentation					
25	Problèmes d'insomnie					
26	maux de dos					
27	troubles digestifs					
28	retentissement sur l'appétit					
29	douleurs au niveau de l'estomac					
30	Accidents de travail					
Selon vous, pendant le travail de nuit, pour rester éveillé le soir les salariés ont tendance à prendre :						
31	De café					
32	Des sodas ou boissons énergétiques					
33	Du tabac					
34	Des médicaments					

35	Selon vous existe-t-il des accidents dans l'entreprise Ramdy ?					
A votre avis les accidents de travail sont due aux :						
36	d'accidents survenant la nuit					
37	somnolence					
38	la fatigue					
39	diminution de la vigilance					
40	stress					
41	l'anxiété					
42	la dépression					
43	A votre avis les salariés Trouvez t'ils des difficultés d'endormissement ?					
44	A votre avis les salariés Sentent t'ils le manque de sommeil pendant les horaires de travail ?					
Selon vous est ce que les salariés de ramdy souffre des troubles suivant :						
45	Stress					
46	Troubles de sommeil					
47	Troubles de la mémoire					
48	La baisse des performances cognitives					
49	La fatigue					
50	Les troubles de l'humeur					
51	L'anxiété					
52	La dépression					
53	Diminution de la vigilance					

Merci de votre collaboration