

République Algérienne Démocratique et Populaire Ministère de l'Enseignement Supérieur et de
la Recherche Scientifique

Université «Abderrahmane MIRA» de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de master

Filière : Sociologie

Option: Sociologie de l'organisation et du travail

Thème:

Le travail de nuit et le rendement des employés.

Cas pratique : Cevital Bejaia

Réalisé par :

-AIT OUARET RABIA

-AOUGHLIS ANIS

Encadrer par :

-Dr LANANE MASSIKA

Année universitaire : 2018/2019

Remerciement

Nous remercions « DIEU » pour la patience et la santé qu'il nous a offert tout au long de nos études ainsi que sa bienveillance.

Au terme de ce travail, on tient à remercier tous ceux qui nous ont aidés et soutenus de près ou de loin et en particulier notre encadreur Madame MASSIKA LANANE nos ami(e)s NADJIM, SAID, SONIA et MERIAM qui nous ont accompagnés tout au long de ce travail sans oublier l'organisme d'accueil "CEVITAL BEJAIA" et tous les travailleurs qui nous ont facilité la tâche a fin de réaliser notre stage.

En fin nos profonds remerciements vont à ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

RABIA & ANIS

Dédicaces

Je dédie ce travail à mes chers parents qui m'ont toujours soutenu pendant toutes mes études et tous les sacrifices qu'ils ont faits pour moi.

A mon frère et ma sœur.

A tous mes ami(e)s de près ou de loin, a Saïd, Nadjim, Cylia, Souhila.

A mon binôme Rabia.

A tous ceux qui m'ont aidé pour l'accomplissement de ce travail.

Merci a tous et a toutes.

Anis.

Dédicaces

Je dédie ce travail à :

Mes Chers parents qui n'ont pas cessé de m'encourager durant toutes mes années d'études, que Dieu le tout puissant les protègent et leurs prêtent une longue vie.

A mes frères et sœurs

A mes cousins et cousines, oncles et tantes

A toutes mes ami(e)s, Kenza, Yanis, Ali, massi, Dahmane, Mohamad, Mohand , Nabil, zahra, Sassa, Moussa et Riad.

A mes amies de Facebook, chafaa, salim, halim, bilal, fawzi

A madame Mokhtari qui m'a soutenu durant mon travail, sans oublier mon binôme ANIS

A·Rabia·

Liste des tableaux :

N°	Titre	Pages
N°1	répartition des enquêtés selon l'âge.	71
N°2	répartition des salariés selon leurs situations familiale	72
N°3	répartition des enquêtés selon leur niveau d'instruction	73
N°4	répartition des enquêtés selon leurs postes de travail.	74
N°5	répartition des enquêtés selon leur ancienneté au travail	75
N°6	la corrélation entre la pénibilité du travail de nuit et les conditions de travail.	77
N°7	la corrélation entre les conditions de travail et la satisfaction du rendement des salariés	79
N°8	le rapport entre la température et la nature du poste de travail	81
N°9	la corrélation entre la pénibilité du travail de nuit et l'âge des salariés.	83
N°10	La corrélation entre les avantages du travail de nuit et la quantité de production la nuit comme le jour	85
N°11	la corrélation entre la capacité à avoir du mal resté éveillé pendant le travail de nuit et l'âge	88
N°12	la corrélation entre l'âge et l'augmentation du stress pendant le travail de nuit chez les salariés	90

N°13	le rapport entre l'ancienneté dans le poste du travail et les troubles digestifs chez les salariés	92
N°14	la corrélation entre la situation familiale et l'augmentation de stress chez les salariés	94
N°15	la corrélation entre les difficultés du travail de nuit et son influence sur le rendement des salariés	96

Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
OMS	Organisation mondiale de santé
MEMT	Le mieux-être en milieu de travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminé
CIRC	Centre international de recherche sur le cancer
OST	Organisation scientifique du travail
ST	Satisfaction au travail
AVC	Accident vasculaire cérébrale

SOMMAIRE

Sommaire

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. Les raisons du choix de thème05
2. Les objectifs de la recherche.....05
3. Problématique06
4. Les hypothèses13
5. Définition des concepts14
6. La méthode et la technique utilisée19
7. Protocole de recherche.....22

Synthèse

Chapitre II : Le travail de nuit

Préambule

1. Histoire du travail..... 25
2. Définition du travail 27
3. Type de travail 30
4. Contrat du travail 32
5. Définition du travail de nuit 33
6. L'évolution de travail de nuit 34
7. La durée de travail de nuit 34
8. Les modalités du travail de nuit 36
9. Les effets du travail de nuit37
- 10.La pénibilité du travail de nuit38
- 11.Les conditions de recours au travail de nuit39
- 12.Législation du travail de nuit en Algérie 40
- 13.Les droits des travailleurs de nuit 41
- 14.Les obligations des travailleurs de nuit42

Synthèse

Chapitre III : le rendement

Préambule

1. Le rendement	45
2. Les types de rendement	46
2.1. Rendement d'échelle	46
2.2. Rendement économique	46
2.3. Rendement global	46
3. L'évaluation du rendement au travail	47
4. Types d'évaluation du rendement	48
4.1. Phase 1 : rencontre individuelle	48
4.2. Phase 2 : Suivi de l'entente	49
4.3. Phase 3 : Bilan du rendement	50
5. La gestion du rendement	50
6. Les buts de la gestion du rendement	51
7. La productivité	52
8. La rentabilité	53
9. La satisfaction au travail	54
10. Les facteurs de satisfactions au travail	55
11. La motivation	56
12. Les théories de motivation.....	57

Synthèse

Chapitre IV : partie pratique

I-Présentation de l'organisme d'accueil.....	64
II-Analyse et interprétation des données	71

Conclusion générale

La liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Introduction

Introduction

La révolution industrielle et les transformations économiques qui ont suivies ont participé activement à la transformation du mode de travail. À son tour, ce dernier a généré des mutations profondes dans les comportements humains, notamment sur le plan de la consommation. Un modèle basé sur la production de masse voit le jour, afin de répondre aux attentes d'une société de consommation conséquente. Avec l'apparition du capitalisme, un système politique et économique reposant sur la propriété privée, notamment sur les moyens de production de nouvelles formes du travail ont apparus à l'image du travail de nuit pour assurer la continuité de l'activité économique.

Cette nouvelle société consommatrice a accéléré la cadence du travail le rendant plus intense et plus pénible, néanmoins elle a imposé à l'homme de travailler jour et nuit pour des besoins financiers et de productivité ou la continuité des services d'utilité sociale.

Il est vrai qu'on peut éprouver certains avantages et accommodement pendant le travail de nuit comme les primes, les repos ou les majorations de salaires accordés en compensation, mais sans ignorer les contre-indications et l'impact négatif du travail de nuit souligné dans de nombreuses études en particulier sur la santé comme les troubles de sommeil, risque d'A.V.C et voir un accroissement de risque de cancers, mais aussi au regard des conditions de travail et le rendement des salariés.

Puisque le travail de nuit c'est assurer des opérations de 24h/24, cela affecte forcément le travailleur sur plusieurs plans que ce soit physique, émotionnelle ou avec social, ces facteurs ont un impact négatif sur leurs rendements. Alors les travailleurs de nuit vivent un conflit constant entre leur mode de vie et les habitudes diurnes de la majorité de la population. Plusieurs travailleurs se plaignent du manque de temps passé avec leurs proches. En

Introduction

effet, l'être humain a un besoin vital de créer des liens affectifs, agissant sur la santé mentale, émotionnelle et physique.

Comme il a été démontré, le créneau du travail de nuit c'est le plus nocif de tout les créneaux du travail concernant le dérèglement physiologique et le bien-être, il est fréquemment reconnu que le travail de nuit a long terme touche sur de différentes manières a la santé et au rendement des travailleurs.

Pour atténuer les répercussions négatives du travail de nuit et que le travailleur soit toujours au top de sa forme et à son meilleur rendement, il est primordial que l'entreprise lui offre de meilleures conditions et que le travailleur adopte de saines habitudes de vie.

Pour autant nous allons montrer dans notre recherche « l'impact du travail de nuit sur le rendement des salariés.» en 4 chapitres.

Le premier chapitre intitulé cadre méthodologique de la recherche contient les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, les concepts clés, méthode et la technique utilisée et les problèmes rencontrés.

Ensuite le cadre théorique de notre mémoire porte sur deux chapitres :

Le deuxième chapitre englobe les généralités du travail de nuit et ses modalités.

Pour le troisième chapitre il parle sur le rendement et quelques facteurs de satisfaction et motivations des salariés.

Finalement, Le quatrième chapitre est lié à la présentation de l'organisme d'accueil ainsi qu'à la présentation de la population de l'enquête, l'échantillon, le terrain de l'enquête et l'analyse des résultats.

CHAPITRE I

CADRE METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

Préambule :

Le présent chapitre est réservé à la présentation des raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la méthode ainsi que les différentes étapes et techniques méthodologiques utilisées durant l'élaboration de notre travail et enfin on termine notre chapitre avec la présentation des obstacles rencontrés.

1. Les raisons de choix du thème :

En général, la fonction du chercheur est de ramener à la société quelque chose du nouveau par lequel elle peut bénéficier. Malgré la diversité des thèmes qui existent dans notre spécialité, des différents domaines, que ce soit économique, social, ou autres et qui sont intéressants, nous avons fait notre choix de travailler sur l'impact du travail de nuit sur le rendement des salariés pour les raisons suivantes :

- Avoir une expérience sur le monde du travail afin de nous préparer à la vie professionnelle.
- Acquérir des informations et des connaissances sur le domaine.
- L'importance de deux sujets (travail de nuit et rendement) dans tout organisme.
- Déterminer l'impact du travail de nuit sur le rendement.

2. Les objectifs:

Dans chaque étude scientifique, on trouve un objectif bien déterminé. Le travail de nuit est propagé particulièrement chez les sociétés industrielles vis-à-vis le développement technologique et les exigences de la vie moderne dans le but de la continuité de la production. De plus le travail de nuit est généralement critiqué par les sociologues et les psychologues en se référant à ses effets sur la vie sociale, sur la santé et le rendement des travailleurs.

L'objectif visé à travers cette étude est celui de chercher l'impact du travail de nuit sur la santé et sur le rendement des salariés de l'entreprise « CEVITAL ».

- Découvrir à quel point le travail de nuit peut influencer sur le rendement des salariés.
- Analyser et d'identifier le climat des conditions de travail de nuit dans l'entreprise.
- Savoir quels sont les réalités de travail de nuit sur la santé des travailleurs.
- Démontrer si le travail de nuit est bénéfique pour l'entreprise.
- Découvrir le terrain et appliquer nos connaissances techniques.

3. La problématique :

Le travail est une activité qui structure vies et sociétés contemporaines. Dans sa forme moderne, il est à la fois le principal moyen d'acquisition des revenus permettant aux individus de vivre, un rapport social fondamental et le moyen d'atteindre l'objectif d'abondance que se fixe une société. Il est à la fois le moyen et la réponse au questionnement sur le bien-être matériel de la modernité. Sur le plan économique, le travail depuis deux siècles représente la valeur ajoutée dans un produit ou service, à la suite de son « invention » économique qui l'a constitué historiquement comme valeur, au prix d'une dualité toujours irrésolue aujourd'hui entre aliénation et émancipation, Pourtant la remise en cause, depuis une trentaine d'années, de ce qui était apparu peu à peu comme le mode de fonctionnement normal d'une véritable « société du travail » : le plein emploi à plein temps pour tous, a conduit à une réflexion approfondie sur la « valeur » travail elle-même et sur son caractère central dans notre vie sociale et individuelle – une réflexion qui va bien au-

delà de l'interrogation économique sur le chômage et les moyens de le résoudre.¹

Le travail n'a pas toujours été au centre de la société. Pendant plusieurs siècles les sociétés dites traditionnelles ont prouvé que le lien social pouvait s'élaborer sous d'autres formes que celle du travail. Les exemples abordés au travers des sociétés primitives, grecques, romaines, et celle du début de l'ère chrétienne démontrent que les fonctions du travail n'étaient ni le lien de l'intégration sociale ni la réalisation de soi. Bien au contraire le travail était assimilé à des travaux dégradants, pénibles et serviles réservé aux esclaves. En revanche, les activités humaines relatives à la science, à l'éthique, à la politique et à dieu étaient reconnues, valorisantes et unificatrices. Il a fallu attendre le moyen âge pour percevoir une inversion des mentalités. Le travail manuel et le travail intellectuel prêtaient un cadre idéal pour la valorisation du travail.²

Travailler, c'est agir pour assurer sa survie et son confort sur les plans matériel et intellectuel. Le confort nécessite plus de travail que la survie, mais il est plus satisfaisant. Assurer sa survie matérielle, c'est pouvoir manger, s'habiller, s'abriter et se soigner. Assurer son confort matériel, c'est pouvoir choisir et améliorer ses conditions de vie matérielle. Assurer ses besoins intellectuels, c'est apprendre à parler, lire, écrire et compter. Mais c'est aussi se cultiver, se distraire, raisonner, etc.³

Le travail est une activité inséré dans le processus d'échange, qui produit un bien ou un service, le travail permet à l'homme d'entrer en relation avec la nature puisque celle-ci pourvoit à ses besoins.⁴

¹Laurent BOUVET, Grand enjeux politique contemporain, PDF, p 1.

²Courtay J.M-*fiche de lecture* : « le travail, une valeur en voie de disparition »- février 2008. p6.

³https://www.opc-connaissance.com/mieux_vivre/travail.html. Consulté le 25-03-2019 a 12h20.

⁴Danielle POTOCKI MALICET, *Elément de sociologie du travail et de l'organisation*, Paris, 1997,

L'invention du travail apparaît concrètement au XVIII^e siècle. Adam Smith conceptualise l'idée de création de valeur et d'enrichissement grâce aux facultés du travail humain. Des lors, l'invention du concept du travail par les économistes envahit la scène de l'économie politique. Devenu un facteur de production dont l'essence est le temps, il est l'objet d'échanges marchands. Il autorise l'attribution d'un prix au travail humain permettant ainsi à tout individu d'acquérir une parcelle d'autonomie. Le travail est considéré comme la plus haute manifestation de la liberté de l'individu et le rapport central garantissant l'intangibilité de l'ordre social. Au XIX^e siècle, Hegel parle de la construction d'une essence au travail c'est-à-dire un idéal de création et de réalisation de soi¹.

Le monde du travail a énormément changé au cours des vingt dernières années avec l'évolution et le développement économique de plusieurs pays, de nouvelles formes de travail ont apparus comme le travail posté, atypique, à temps partiel ou encore le travail de nuit. Ainsi la société industrielle a imposé à l'homme de travailler jour et nuit dans le but de la continuité de l'activité économique ce qui a mené à poser le problème des heures, du temps et les conditions du travail et cela en raison de la divergence entre les rythmes de la vie sociale et les rythmes du travail. Dire qu'afin d'augmenter la production, les entreprises optent pour le travail de nuit. utilisant les 24H avec des équipes de travail de jour et de nuit comme alternative .

Selon Jean Carpentier et Pierre Cazamian : « *depuis le début de la révolution industrielle le monde du travail vit une véritable transformation. L'industrie et conjointement l'homme se doivent être plus actifs et plus*

¹Courtay J.M *fiche de lecture* : « le travail, une valeur en voie de disparition »- février 2008, *op-cit*, P.8.

productifs, c'est donc au cours de la 2eme période de l'industrialisation que le travail de nuit se développa »¹.

Le travail de nuit correspond aux périodes de travail comprises entre 21 heures et 7 heures du matin. Toutefois, une convention collective, un accord collectif de travail étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir une période différente de celle comprise entre 21 heures et 7 heures. Mais dans tous les cas, la période doit toujours se trouver dans l'intervalle compris entre minuit et 5 heures. En principe, le salarié ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour. Cependant, une convention, un accord collectif de branche étendu, une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une durée plus longue dans la limite de 12 heures. Il est toutefois possible de déroger à cette durée maximale en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail. Par ailleurs, la durée de travail ne peut pas non plus dépasser 40 heures par semaine. Toutefois, si les caractéristiques propres de l'activité le justifient, cette durée peut être fixée à 44 heures par convention ou accord de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement².

le travailleur en étant un élément fondamentale efficace au travail, il est donc obligé de travailler la nuit dans le but d'assurer une rentabilité financière a son employeur , mais cela reste a avoir un impact négatif sur sa santé ou sur son rendement au travail comme (trouble de sommeil, risques de cancers, accidents de travail, vieillissement prématuré etc.).

D'après Edouard François: *« le fait de travailler la nuit n'est pas ni naturel, au regard des rythmes chronologiques, ni, sur longue période, sans*

¹ Jean CARPENTIER, CAZAMIAN Pierre, Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur, Bureau International du Travail, Genève, 1977, P5

²<https://www.capital.fr/votre-carriere/travail-de-nuit-1317978> consulté le 26-03-2019 à 13H00

risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie »¹.

Selon l'aspect humain le travail intervient comme un facteur de production après le capital, son utilisation doit être rationnelle et doit répondre aux techniques visant à accroître le rendement des salariés par le système de chronométrage des tâches et simplifier les processus d'exécutions des mouvements et pour augmenter le rendement des travailleurs l'entreprise doit adopter un système de rémunération des travailleurs pour leur permettre l'adhésion à ces derniers à la réalisation de l'objectif fixé².

La rétroaction suite à l'évaluation du rendement est un processus qui favorise l'actualisation de soi et le rendement. Toutefois, les employés peuvent percevoir ce processus comme contrôlant et ainsi occasionner une baisse de motivation au travail. Cet article vise à augmenter l'incidence de la rétroaction sur la motivation des employés. Un cadre comportemental fondé sur la théorie de l'auto-détermination et que les gestionnaires peuvent mettre en pratique est proposé. L'application du cadre contribue à la satisfaction des besoins, ce qui, comme le prédit la théorie, augmente la motivation autonome, le bien-être et le rendement³.

Les organisations d'aujourd'hui doivent s'ajuster à de multiples changements environnementaux: intensification de la concurrence, rapidité des progrès technologiques, accélération des rythmes d'innovation et de sortie des produits, primauté plus grande du marché, etc. Ces pressions changent la formule de la réussite en affaires et rendent inadaptés les systèmes traditionnels de contrôle. Dorénavant, de nouveaux savoir-faire et de

¹Edouard FRANÇOIS, Le travail de nuit: impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, CESE, Juillet, 2010Inwww.ladocumentationfrancaise.fr, consulté le, Consulté le: 26.03.2019 à 14h30.

² Formation de technicien supérieur, gestion des ressources humaines, SERIEN°01, p 08

³Simon GRENIER, Évaluation du rendement et motivation au travail : propositions de recherche pour une rétroaction sur le rendement qui favorise la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, Un article de la revue Management international ,Volume 16, Numéro 4, Été, 2012.

nouvelles compétences de gestion sont nécessaires pour assurer le rendement à long terme des organisations et les systèmes de mesures de rendement doivent être ajustés en conséquence¹.

Aujourd'hui, il y a beaucoup de manières parfois contradictoires, de Stimuler le rendement des salariés en faisant des récompenses fondées sur le Travail exécuté par chaque individu, sa quantité, sa qualité, ou même sa Pertinence par apport aux problèmes rencontrés pendant le travail de nuit.

Le mieux-être en milieu de travail (MEMT) est une action globale en vue de créer des organisations à rendement élevé. Les entreprises d'aujourd'hui font face à une concurrence de plus en plus vive. Pour tirer leur épingle du jeu, elles doivent s'assurer que leurs employés sont à la fois productifs et engagés. Or, les problèmes de santé physique, mentale ou les soucis financiers ont une incidence importante sur l'efficacité FF des employés. Et lorsqu'un travailleur est moins productif ou prend des congés de maladie, cela augmente généralement la charge de travail de ses collègues, qui risquent alors l'épuisement professionnel, et une influence sur le rendement du salarié.²

Nous considérons que l'atteinte des niveaux élevés de rendement organisationnel dépend des employés, qui sont fermement résolus à réaliser les objectifs de l'organisation.

Le rendement est évalué ou apprécié grâce à la mesure de l'ensemble des indicateurs qui concourent à l'atteinte des objectifs. Le rendement est le résultat de l'évaluation de la performance des employés ou salariés de l'entreprise ou de l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs³.

Le rendement des employés est influencé par diverses caractéristiques individuelles (comme les traits et la motivation au travail), organisationnelles

¹ Sylvie ST-ONGE, 9 octobre 2001, <https://ordrecrha.org/ressourcesesurer-le/TBD/2001/10/m-remendement-au-travail>, consulté le 26-03-2019.

²<https://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/management/programmes-de-sante-et-de-mieux-etre-des-employes>, consulté le 18-04-2019

³Gérard MAURY, MULL Charles, *Economie et organisation de l'entreprise*, édition Foucher, p. 300.

(comme les ressources, le groupe de travail et l'organisation du travail), environnementales (comme l'économie, l'industrie et la région) et de supervision.¹

Donc Assurer des opérations 24 heures sur 24 impose forcément une surcharge, un stress et affecte surtout le rendement des employés. Alors le travail de nuit devrait offrir la plus grande flexibilité possible afin de minimiser l'accumulation de fatigue et de maximiser le repos des employés à travers des pauses et dans l'organisation de leurs congés. Ainsi, les employés devraient avoir accès à des périodes et à des aires de repos la nuit et leur permettant de faire une sieste cela va permettre à l'entreprise d'obtenir un meilleur rendement.

Le fait de travailler la nuit ou sur des horaires rotatifs comporte des avantages, principalement en ce qui a trait à la compétitivité de l'entreprise, mais également des défis de taille, dont le plus important consiste à gérer la fatigue au travail. Il s'agit d'une responsabilité que doivent se partager les gestionnaires, les employés et leurs entourages.

Dans un exercice d'une activité professionnelle, le travailleur produit selon son climat et les conditions dont il travail, Et si l'employer rencontre un climat du travail désagréable et des conditions défavorable il sera à faible rendement, Par ailleurs l'entreprise pour qu'elle soit satisfaite du rendement de ses salariés elle doit mettre en œuvre une politique adéquate au travail, pour au moins minimisé les effets négatifs du travail de nuit sur le rendement des salariés et de les rendre acceptable au sein de l'entreprise.

Notamment, le cas de L'entreprise Algérienne CEVITAL sis a Bejaia qui est spécialisé dans l'agro-alimentaire tient compte de ce fait et Organise des séminaires ou des formations pour sensibiliser les travailleurs concernant les risques existants dans l'environnement du travail lies au travail de nuit et

¹<https://ordrecrha.org/ressources/TBD/2001/10/mesurer-le-rendement-au-travail>, consulté le 20-04-2019

les risques probabilistes dans l'exécution des Multiples tâches et comment géré leurs temps de travail afin d'être profitable à l'entreprise.

Vu l'importance de l'influence du travail de nuit sur le rendement des Salariés nous avons opté a réfléchir d'avantage sur la question suivante :

-Quel est l'impact du travail de nuit sur le rendement des salariés ?

4. Les hypothèses :

Chaque recherche doit aboutir à la formulation des hypothèses, elles sont une sorte de base de ce qu'on cherche et de ce qu'on a justifié.

Selon le professeur MALEMBA NSAKILA, il explique l'hypothèse de la manière suivante : « *Pour que l'observation de la nature soit rentable, il convient que le chercheur pose des questions adéquates. Ces questions appellent une réponse supposée, c'est-à-dire provisoire dont la recherche vérifiée le bien fondé. Cette réponse est bien l'hypothèse.* »¹

«*L'hypothèse peut être envisagé comme une réponse anticipée que le chercheur formule a sa question spécifique de recherche, Tremblay et Mannheim et Rich la décrivent comme un énoncé déclaratif précisant une relation anticipée et plausible entre des phénomènes observés ou imaginés.*»²

L'hypothèse apparait comme une réponse provisoire a la question de la problématique qui nous amène à démontrer les résultats de notre enquête et déterminer les résultats valides et invalides.

Afin de répondre à notre question de manière provisoire, nous avons émis les hypothèses suivantes :

-Les salariés de l'entreprise CEVITAL sont plus rentables quand ils travaillent dans des conditions favorables.

-Le travail de nuit influence négativement sur la santé physique et morale des salariés de l'entreprise CEVITAL.

¹ Nsakila MALEMBA, Syllabusdecoursdesméthodesdessciencessociales, G1droit, UNILU, 1999-2000, p 20

² Gordon MACE, Guide d'élaboration d'un projet de recherche, 2em édition, 1988, P35.

5. Définitions des concepts clés :

Le concept est l'un des éléments essentiels et indispensables pour toute recherche scientifique.

La définition conceptuelle permet de mieux cerner le sens des concepts utilisés dans un travail de recherche «*un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir mais aussi une façon de concevoir*»¹

Pour l'élaboration de notre thème de recherche, Il est utile de présenter quelques concepts liés à notre thème, et qui sont :

1. L'employer :

L'employer est une personne qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement.

L'employer s'engage pour une période limitée ou indéterminée cette entente peut être verbale ou écrite, dans ce cas, un contrat de travail est rédigé.²

D'après EDGHOFFER.J.R c'est « *toute personne qui occupe un poste de travail et qui reçoit une partie monétaire de la rémunération, la partie principale du salaire est appelée salaire de base, ce dernier correspond ç la qualification du salaire et au statut occupé dans l'entreprise* »³.

Le salarié de « CEVITAL » est un employé qui s'est engagé à accomplir ses taches telles qu'elles sont sur son contrat de travail, en contrepartie d'un salaire a chaque fin du mois.

¹ GRAWITS Madeline, Lexique des sciences sociales, 7ème édition, Dalloz, Paris2000, p15.

² <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-salarie-144.html>. Consulté le 23-04-2019.

³ EDICHOFFER.J.R et autres, Économie d'entreprise (savoir et technique), éd NATHANA, Paris, France, 1995, P223.

2. Le travail:

Le travail est comme une Façon de produire, en incluant les efforts qu'on fait ou les résultats qu'on obtient.

« Le travail est formé d'un ensemble d'activités réalisées individuelles ou collectives, en vue d'obtenir un résultat utile, en règle général, le travail est une activité rémunéré, il est donc nécessaire de distinguer le travail domestique, le travail salarié et le travail non salarié, la nature de travail peut être manuelle ou intellectuelle...etc. »¹

Et selon Marx, le travail est comme une « activité personnelle de l'homme » qui « agit » sur un objet avec les « moyens » nécessaires en vue d'obtenir un produit socialement utile, c'est-à-dire une production de valeur d'usage.²

D'après notre observation sur notre terrain d'étude « CEVITAL » le travail est activité rémunéré, en fournissant des efforts physique ou morale.

3. Le travail de nuit :

Dans la réglementation sur le travail, la nuit est définie comme étant la période comprise entre 20 heures et 6 heures du matin. Il s'agit en principe d'une période de repos mais des dérogations existent permettant de travailler la nuit.

On distingue le travail de nuit et le travail comportant des prestations de nuit. Cette distinction détermine les formalités à accomplir pour introduire le régime de nuit dans l'entreprise ainsi que les modalités de

¹ Henri Mahé de BOISLLANODELLE, Dictionnaire de gestion, édition economica, Paris, 1998, p455.

² Karl MARX, Le Capital, Paris, Éditions Sociales, 1975, I, I, p.181.

mise en œuvre. On entend par « *travail de nuit* », le travail effectué entre 20 heures et 6 heures.

La notion de « travail qui comporte des prestations de nuit » est plus restrictive. Sont concernés les travailleurs occupés entre 20 heures et 6 heures du matin et effectuant habituellement des prestations entre minuit et 5 heures de matin.¹

Le travail de nuit au sein de l'entreprise «CEVITAL » est activité très importante pour la continuité de la production, mais également elle est très épuisante et elle a des répercussions négatives sur les salariés.

4. Le travailleur de nuit :

Le travailleur de nuit est le salarié qui accomplit un nombre minimal d'heures de travail pendant la période de nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures².

Au sein de l'entreprise « CEVITAL » le travailleur de nuit il est concerné par le créneau 3*8 et sa période du travail de nuit commence à 21h du soir jusqu'à 5h du matin.

5. Les conditions de travail :

Les conditions de travail désignent l'ensemble des paramètres organisationnels ; Normatifs ; Managériaux ; Techniques ; Matériels et Humains ; qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à son travail par une personne pour contribuer : à son épanouissement et à sa réalisation. L'identification de ces paramètres découle de l'analyse qui est menée concurremment sur L'environnement de travail,

¹ file:///C:/Users/Dell/Downloads/Le-travail-de-nuit.pdf. Consulté le 24-04-2019

² <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-definition.aspx?idDef=1388&definition=Travailleur+de+nuit>. consulté le 24-04-2019.

L'organisation du travail et Le contenu du travail et sur les effets que produit le travail sur La santé et La vie personnelle et sociale de cette personne. L'amélioration des conditions de travail constitue un processus continu qui vise : A partir d'une vision et d'une conception partagée du travail ; A intervenir de manière coordonnée et concertée sur les facteurs qui agissent sur ces différents paramètres.¹

Les conditions de travail sont tout ce qui rentre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux.²

Les conditions de travail a « ce vital » sont prise très au sérieux, ce sont des paramètres offerts aux travailleurs sur le plan ergonomique ou physique comme des équipements de sécurité, ou comme la commission d'hygiène ou l'air conditionné par des climatiseurs dans le but de les protéger contre tout incident ou accident.

6. La santé :

D'après la définition de l'OMS (Organisation Mondiale de Santé), la santé se définit comme un état de bien-être complet, comprenant l'état physique, mental, social, environnemental... Donc la santé n'est pas seulement le fait d'être malade ou d'être atteint d'une infirmité. C'est une notion relative, ressentie par chaque individu. Aucune mesure réelle ne peut mesurer la santé, puisque la santé est le fait de satisfaire tous ses besoins (affectifs, nutritionnels, relationnels, sanitaires...). En médecine, la santé est l'absence de maladie³.

¹ :<http://www.cesi.org/wpcontent/uploads/2016/06/RAZAFINDRANALY-Jos%C3%A9-Annexe-conditions-de-travail-definition-FR.pdf>, consulté le 25.04.2019

² <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/conditions-de-travail>. consulté le 25-04-2019.

³ Jean-François PILLOU, santé définition, 2018 in:<https://sante-medecine.journaldesfemmes.fr/faq/23701-santedefinition>, consulterle25.04.2019.

C'est aussi l'état de celui qui, se portant bien se sent fort et assuré. Ce concept est étroitement lié à la notion d'adaptation, au point que l'organisation mondiale de la santé (OMS) juge utile de préciser que «*la santé est la pleine jouissance du bien-être social, mentale et physique, et pas seulement l'absence de maladies et d'affection*». ¹

7. Le rendement :

La notion de rendement est aussi souvent utilisée pour mesurer et présenter la productivité d'un facteur de production (travail, capital, terres), c'est-à-dire la quantité de production réalisée par une unité de facteurs. On peut ainsi calculer le rendement d'un salarié (nombre des pièces réalisées par un salarié ou nombre de pièces réalisées pendant une heure de travail). Le rendement d'une machine (nombre de pièces réalisées pendant une heure de fonctionnement de la machine) ou le rendement d'une terre) nombre des quintaux de blé à l'hectare².

Le rendement à « ce vital » est l'effort positif et l'énergie que le salarié dégage en lui pour être efficace et produire plus.

8. La rentabilité :

La rentabilité représente le rapport entre les revenus d'une société et les sommes qu'elle a mobilisées pour les obtenir. Elle constitue un élément privilégié pour évaluer la performance des entreprises. Les analystes économiques distinguent deux types de rentabilité : économique et financière. Le calcul de la rentabilité financière ne compte dans les sommes mobilisées que les capitaux propres. Il permet ainsi d'appréhender la capacité à dégager des profits des seuls capitaux apportés par les actionnaires. Plus la rentabilité financière est élevée,

¹ Sillamy NORBERT, Dictionnaire de psychologie, édition Larousse, 1991, p238.

² Dictionnaire d'économie et de science sociale, éd, actualisé, Paris, Juin2002, P 342.

plus l'entreprise devient attractive pour les apporteurs de capitaux. Il existe plusieurs techniques pour augmenter la rentabilité financière comme l'endettement. Mais s'il est trop élevé, l'endettement peut faire peser un risque financier plus lourd sur les actionnaires car leur exigence de rentabilité croît également.¹

La rentabilité est le principal objectif de l'entreprise « ce vital » pour elle, si elle assure la rémunération de ses salariés et qu'elle soit toujours à la tête du marché économique, c'est que sans doute elle est rentable.

6. La méthode et la technique utilisée :

Après avoir cerné ce que nous cherchons à expliquer concrètement sur le terrain nous avons opté pour une recherche qui consiste à utiliser une démarche scientifique qui permettra de réaliser l'objectif et le résultat de la recherche de notre thématique, afin d'atteindre notre objectif et d'avoir le résultat final de notre projet de recherche, nous avons utilisé la méthode quantitative et la technique suivante :

6.1. La méthode utilisée :

Selon RAYMON BOUDON la méthode quantitative est « un ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes ... les mesures peuvent être ordinaires du genre plus grand ou plus petit ou numérique avec usage de calculs. »²

Dans notre recherche on a utilisé la méthode quantitative afin de vérifier si « *les salariés sont plus rentables quand ils travaillent dans des conditions favorables* », cette méthode nous permettra donc d'étudier ce

¹ <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-comptable-et-fiscal/1198481-rentabilite-definition-calcul-traduction>. Consulté le 25-04-2019.

² Raymond BOUDON, des méthodes en sociologie, PUF, Paris, 1970, p08.

phénomène en profondeur et en interprétant le sens des propos recueillis et les observations retenus.

Pour entamé une analyse quantitative, il faut utiliser l'analyse statistique qui permet d'examiner l'affirmation des hypothèses.

6.2. La technique utilisée :

Selon ANGERS Maurice, les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des informations dans la réalité, elles indiquent la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir.¹

Il existe de multiples techniques qui permettent de réunir des informations sur un sujet d'étude donné, certaines sont plus connues que d'autres mais leur objectif est le même : recueillir des informations méthodiquement pour garantir leur objectivité. Et parmi les techniques que nous avons utilisées durant nos recherches sont :

-Le questionnaire :

Après avoir choisi notre méthode de recherche (quantitative), nous avons procédé au questionnaire comme technique sur le terrain qui paraît plus adéquat à notre étude.

Le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statiquement jusqu'à quel point sont généralisable les informations et les hypothèses préalablement constituées. 30Le questionnaire comme étant : « *technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon*

¹ Maurice ANGERS, Maurice, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, Alger 1996, P66

directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées ». ¹

D'après BEEVRANDT, « *un questionnaire une interrogation globale composée d'un ensemble de question posée à des interlocuteurs sélectionnés, dans le but d'avoir des réponses aboutissants a un résultat* ». ²

Le questionnaire se présente comme une série de questions organisées dans un ordre donné, qui est envoyé par poste ou donné en main propre aux personnes faisant partie de l'échantillon.

Les questions ont été utilisées selon la capacité de répondre de chaque catégorie socioprofessionnelle (cadre, agent de maîtrise, agent d'exécution) selon la nomenclature des postes de l'entreprise d'accueil.

Notre questionnaire est composé de 31 questions entre ouverte et fermé divisé en 4 axes :

- Le premier axe contient les données personnelles des salariés.
- Le deuxième axe concerne la première hypothèse qui englobe les conditions du travail des salariés.
- Le troisième axe concerne la deuxième hypothèse qui montre l'influence du travail de nuit sur la santé physique et morale des salariés.
- Le quatrième axe concerne les questions liées au rendement des salariés.

- Le choix de l'échantillonnage :

Nous avons choisis un échantillon qui repose sur le total de la population, cela veut dire qu'on a procédé au balayage total de la population,

¹ Maurice ANGERS, op.cit., p146

² BEEVRANDT, et autres, Communication en santé et action social, édition Nathan, paris, 1998, p09.

sur notre terrain d'enquête qui s'est déroulée à l'unité du conditionnement de l'huile au sein de l'entreprise « CEVITAL » on a du prendre l'ensemble des salariés concerné par le travail de nuit, qui représentent un effectif de 105 salariés. Au début on a distribué 105 questionnaires et a la fin on a récupérer 70 exemplaires seulement.

7. Protocole de recherche :

Pendant la réalisation de notre recherche on a confronté quelques obstacles qui nous on fait perdre une partie de notre temps mais aussi une acquisition d'expérience.

-On a passé par une grève et des manifestations populaires pour des raisons politiques a travers tout le pays qui a durée plusieurs jours et qui a touché tous les secteurs y compris l'université ce qui nous a causer du retard sur le plan administratif..

-La récupération de notre questionnaire s'est effectuée d'une manière lente et anarchique ce qui nous causé la perte de 30 exemplaires.

-certains travailleurs n'ont pas répondu a toutes les questions.

- La majorité des travailleurs n'ont pas répondu aux questions ouvertes.

CHAPITRE II

LE TRAVAIL DE NUIT

Dans ce chapitre qui s'intitule le travail de nuit, nous allons parler sur l'histoire du travail, ses types, le travail de nuit, son évolution, ses différentes modalités, sa législation et ses conditions.

1. Histoire du travail :

Depuis son origine, le travail s'est toujours montré ambivalent dans le sens ou il apparaît comme un mélange inextricable de douleur et de création, d'une part le terme comporte la signification de la peine et du fardeau, ne serait ce que par son étymologie-tripalium en latin ou il est question de souffrance et de coercition¹.

Les activités nécessaires de différentes sociétés correspondent à des besoins tels que la faim, la soif, la sécurité, la protection contre les intempéries ; pour satisfaire ces besoins, on a une action sur l'environnement – un travail – qui donne un produit un bien ou un service consommable d'où résulte la satisfaction du besoin. Les besoins sont satisfaits en peu de temps et avec le minimum d'efforts. L'idée de besoins illimités est inexistante, la logique d'accumulation et de production pour l'échange aussi. Quand les besoins sont satisfaits, on passe à d'autres activités plutôt sociales et ce sont elles qui structurent la société.

-Premier grand changement : l'invention de l'agriculture et de l'élevage qui modifie le rapport au territoire.

D'abord, il n'est question que d'un échange de services avec le voisin : le troc. Déjà, le produit du travail échappe à l'homme et sert à satisfaire les besoins d'autrui. Puis il y a l'invention d'un médium d'échange : tout ce qui était rare, facilement transportable, pouvait jouer le rôle de médium d'échange : peaux, pierres précieuses, métaux précieux... et plus tard « les

¹Massika LANANE, L'apport des sciences sociales a la santé, édition Houma, p40.

papiers avec la précieuse signature ». C'est le début de l'illusion que le médium est une richesse en soi alors que c'est le travail qui est la source de la richesse.¹

Petit à petit, on va vers une dévalorisation du travail non rémunéré.

-alternatives à l'argent :

-l'autosuffisance

-le troc

- le don

Dans le régime d'autosuffisance, le travailleur exerce toutes ses facultés dans la réalisation de son travail :

-la conception (but et moyens)

-la décision

-l'exécution

-la satisfaction résultant de l'action.

C'est à la fin du XVIII^{ème} siècle dans les écrits de penseurs bourgeois comme Benjamin Franklin, Denis Diderot ou Jean-Jacques Rousseau que le travail change de catégorie : il n'est plus seulement un moyen de gagner de l'argent mais aussi une façon de devenir soi-même.²

Selon Raoul VANEIGEM « Le travail a été ce que l'homme a trouvé de mieux pour ne rien faire de sa vie. »³

¹<http://npaloirenord.over-blog.com/pages/-petit-resume-de-l-histoire-du-travail-par-annie-2337095.html>, consulté le 16-04-2019 à 11h34.

²ibid, consulté le 16-04-2019, à 11h35.

³Raoul VANEIGEM – Nous qui désirons sans fin, 1996 p.37

L'histoire du travail ne dispose guère d'atouts dans les redoutables luttes de classement qui animent la discipline. Elle est moins encore en mesure de bénéficier des puissants supports éditoriaux et médiatiques qui, de l'extérieur de la profession, assurent la promotion de domaines historiques mieux accordés à « l'air du temps ». L'évolution suit de près, en effet, la réévaluation à la baisse du travail comme valeur au sein d'une population que ne laissent pas insensible les séductions du « temps libre » et des loisirs, mais que traumatisent simultanément la dégradation du marché du travail et la dislocation des compromis de la société salariale¹.

2. Définition du travail :

C'est une activité poursuivie dans le but de produire des biens et services à usage domestique ou non domestique, cette dernière catégorie correspondant à l'activité économique telle qu'elle est entendue lorsqu'il est question de la population active. Cette notion de travail est elle aussi plus restreinte et est incluse dans la précédente. A son tour l'activité économique peut être subdivisée en travail indépendant et travail salarié, ce dernier permettant de réaliser une production marchande mais aussi non marchande. Une autre manière selon nous équivalente de définir le travail est de dire qu'il s'agit de la mise en œuvre des capacités physiques et intellectuelles des individus, c'est-à-dire de la force de travail.²

L'histoire du travail et de la classe ouvrière a longtemps été comprise comme étant « l'histoire des salariés », c'est-à-dire des travailleurs qui, en

¹<https://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2002-3-page-163.htm#no4>, consulté le 16-04-2019 à 12h30.

²Jean-Marie HARRIBEY, Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts, Economies et Sociétés, Série « Economie du travail », A.B., 1998, n° 20, 3, p.29-30.

qualité d'individus libres, peuvent disposer de leur capacité de travail comme de leur propre produit et qui n'ont pas d'autres marchandises à vendre.¹

Pour Marx, c'est le travail qui est le principe même de toute société, le capital, l'agent de captation qui « tel un vampire suce le sang » des travailleurs. Mais ce travail peut être dit productif ou improductif. Est productif tout travail produisant de la survalueur ; la même activité ne sera pas productive si, et seulement si, cette activité ne se réalise pas au sein du procès de production. Les célèbres exemples de la cantatrice ou du maître d'école en sont les illustrations types. Chanter pour soi est la même activité que chanter devant un public. Ce qui distingue l'activité du travail, qu'ils soient soit manuel ou intellectuels, c'est que l'activité ne se tourne que vers la valeur d'usage, tandis que le travail réalise de la survalueur car, en passant par la médiation du capital, il devient valeur d'échange. Autrement dit, ce n'est pas l'activité elle-même, le travail, qui réalise la survalueur, c'est cette activité qui se vend comme marchandise au sein du procès de production. L'intérêt de ces exemples est également de mettre en évidence que les démonstrations de Marx ne visent pas que le travail manuel, mais toutes les catégories de travail. Il ne s'agit pas encore du constat actuel de la tertiarisation du travail puisque Marx ne pouvait pas le voir à son époque, tout au plus les balbutiements du machinisme. Cependant, le processus est exactement le même : la marchandise est différente, mais sa nature reste la même, elle est production de survalueur et se réalise dans la valeur d'échange.²

Selon la définition marxiste du travail, la théorie libérale, c'est la combinaison du travail, du capital et de l'entrepreneur qui crée la valeur, Marx donne au travail le rôle central dans le processus productif. quant au dirigeant, Marx l'assimile au capitaliste et il est toujours question d'"entrepreneur-

¹ Karl MARX, Capital, t. I, Harmondsworth, Penguin, 1976, p. 272.

² Antonio NEGRI, Marx au-delà de Marx, Paris, Christian Bourgois, 1979, <https://journals.openedition.org/lectures/23739>, consulté le 26-04-2019 à 10 :23

capitaliste" dans son œuvre. C'est donc le contenu et le contrôle du travail qui définisse les conditions de la production. En substituant à l'équilibre triangulaire des facteurs de production, cher à l'économie libérale, une économie dont l'origine et la fin est le travail humain, Marx cherche à fonder une analyse d'intention scientifique de l'histoire économique débouchant sur le caractère inéluctable de la révolution sociale.¹

Pour Nietzsche, nous sommes moins esclaves du travail que du besoin de travailler. C'est pourquoi nous faisons l'expérience de l'ennui que nous tentons d'éviter par le jeu ou un surcroît de travail. Mais le jeu qui nous délasse de l'effort du travail devient absurde lorsqu'il est un but en lui-même; parce qu'il ne donne pas à notre vie le sens que nous cherchons ni ce bonheur durable qui accompagne toute activité créatrice. Dans une société où le développement technique est rudimentaire, où la force motrice c'est le muscle animal ou humain, si l'on croit que l'homme n'est libre qu'à condition de s'affranchir de l'entrave du travail, on justifie une institution inhumaine : l'esclavage, c'est-à-dire l'inégalité des hommes. Dans le texte, on peut s'interroger sur les conditions qui permettent de se mettre à l'écart de la nécessité de travailler. Si certains hommes sont oisifs c'est que d'autres ne le sont pas. Encore moins nombreux sont les artistes et les philosophes. Une humanité accomplie voudrait que tous les hommes soient des artistes ou des philosophes. Mais c'est sans doute un rêve. Par contre, que chacun trouve dans le travail les moyens d'exprimer ses goûts, ses compétences et sa personnalité, qu'il se sente à la fois libre, devrait être suffisant pour une vie réussie.²

¹<https://www.alternatives-economiques.fr/definition-marxiste-travail>, consulté le 10-04-2019, a 10h32.

²Extrait du « humain trop humain », tom I, <http://philodubois.over-blog.com/article-24657091.html>, consulté le 26-04-2019, a 13h50.

3. Types de travail :

3.1. Le travail posté :

Le travail posté ne fait l'objet d'aucune définition légale. C'est une directive européenne qui le définit. 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, y 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. Les organisations telles que les 3x8 (travail posté semi-continu), les 2x8 (travail posté discontinu) ou les 2x12 font partie de ces organisations comportant des horaires de travail « atypiques ». Au cours d'un même cycle, chaque équipe occupe des postes de travail différents (matin, après-midi, nuit). Les équipes changent de tranche horaire chaque semaine ou chaque mois, par exemple.

Le travail posté peut comporter une période de travail de nuit. Rappelons que tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures¹.

3.2. Le travail à temps partiel :²

Le cadre législatif définit le travail à temps partiel en référence à la durée légale du travail, ou à la durée collective du travail appliquée dans l'entreprise lorsqu'elle y est inférieure. Le temps partiel peut être mesuré à

¹ <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/703583/travail-poste>, consulté le 10-04-2019 à 14 :12

² Mathilde PAK, le travail à temps partiel, synthese.state, Numéro 04, Juin 2013, p.3.

partir des déclarations des employeurs ou des déclarations des salariés. À des fins de comparaisons internationales, le temps partiel est parfois défini en référence à une durée hebdomadaire arbitrairement fixée (30 heures par exemple pour l'OCDE).

En 2011, selon l'enquête Emploi de l'Insee auprès des ménages, près de 4,2 millions de salariés sont à temps partiel en France, soit 18,6 % des salariés. Le travail à temps partiel a légèrement progressé au cours de la dernière décennie. Il avait auparavant beaucoup augmenté dans les années 1980 et 1990, encouragé notamment par des politiques publiques d'abattements de cotisations patronales ciblées directement ou indirectement sur les emplois à temps partiel, puis avait baissé entre 1999 et 2002 suite à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et la suppression des abattements en faveur du temps partiel.

On distingue fréquemment le temps partiel « subi » du temps partiel « choisi ». Ces deux notions ne renvoient pas à une définition légale mais sont construites à partir des déclarations des salariés. Deux définitions du temps partiel « subi » peuvent être retenues.

- Le temps partiel faute d'emploi à temps complet : 32 % des salariés à temps partiel

Déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein en 2011 ;

- Le temps partiel lié au sous-emploi : 28 % des salariés à temps partiel déclarent souhaiter travailler davantage et être disponibles pour le faire.

3.3. Travail a temps plein :

Le temps plein correspond à une durée du travail équivalente à la durée fixée par la loi, ou fixée par la convention collective si elle est inférieure. Le

temps plein est considéré comme étant la relation « normale » de travail. Si le contrat de travail d'un salarié ne stipule pas une autre durée de travail, le salarié est considéré comme travaillant à temps complet.¹

3.4. Travail saisonnier :

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.²

4. Contrat du travail :

Le contrat de travail est un acte de type privé qui lie juridiquement l'employeur et l'employé.

Dans le cadre du contrat de travail, le salarié, met son activité professionnelle à disposition de son employeur qui dans ce cadre a autorité sur lui. En contrepartie, l'employeur verse un salaire à son salarié.

Un contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).¹

¹<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=587&definition=Travail+%C3%A0+temps+plein>, consulté le 16-04-2019.

²<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-travail-saisonnier>.

4.1. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :²

Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).

Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

4.2. Le contrat à durée déterminée (CDD)³

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

5-Définition du travail de nuit :

Le travail de nuit correspond à une activité professionnelle effectuée entre 21h et 6h. Cette tranche horaire peut être modifiée par un accord collectif, mais elle doit tout de même contenir l'intervalle minuit-5h. Tous les

¹<https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-contrat-travail-150.html>, consulté le 16-04-2019.

²<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi>, consulté le 17-04-2019 à 11:32.

³<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cddi>, Op-cit, consulté le 17-04-2019 à 11:58.

salariés peuvent être concernés par le travail de nuit : cadres, salariés au statut Etam (employé, technicien, agent de maîtrise), salariés en CDI ou encore en CDD. Il concerne aussi bien les personnes payées au Smic que les cadres (le travail de nuit n'étant pas compris dans le statut cadre)¹.

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit².

6-L'évolution du travail de nuit :

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 davantage 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 infirmiers et sage-femme ; les aides-soignants ; les ouvriers qualifiés ; les agents d'entretien ; Les techniciens et agents de maîtrise. Dans chacune de ces catégories plus de 100 000 personnes travaillent de nuit³.

7. La durée du travail de nuit :

La période constituant le travail de nuit peut être définie par une convention collective. En l'absence de dispositions conventionnelles, le travail de nuit est effectué entre 21 heures et 6 heures. Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit, le salarié est considéré comme travailleur de nuit et bénéficie de droits particuliers : compensations horaires et salariales, suivi

¹ <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1199931-le-travail-de-nuit>, consulté le 10-04-2019.

² <https://www.atousante.com/risques-professionnels/horaires-travail/definition-travail-nuit-reglementation>, consulté le 10-04-2019 à 9h50.

³ Élisabeth ALGAVA, «Letravaildenuiten2012», DaresAnalyses, no 62, 2014, p5

médical. La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser 8 heures consécutives. Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement, convention ou accord collectif de branche.¹

7.1 Durée hebdomadaire

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures par semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, une convention ou un accord de branche peuvent porter cette durée maximale hebdomadaire à 44 heures sur 12 semaines consécutives, si l'activité du secteur le justifie.²

7.2 Repos quotidien obligatoire

Les modalités et la durée du repos compensateur dépendent de la convention ou de l'accord collectif qui a été signé. Bien souvent, les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien équivalent à 11 heures après la période travaillée en horaires de nuit.³

Et dans le code du travail la durée hebdomadaire du travail de nuit a été décrétée par ces articles ci-dessous :

Art 23. - Par dérogation à l'article 2 de l'ord. n° 97-03 du 11 janvier 1997, la durée hebdomadaire de travail peut être:

-réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes sur les plans physiques ou nerveux,

¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2212>. Consulté le 19-04-2019 à 10h03

² <https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/duree-de-travail/travail-nuit.html>, consulté le 19-04-2019 à 10h00

³ <https://www.l-expert-comptable.com/a/532448-le-travail-de-nuit.html>, consulté le 19-04-2019 à 10h30.

-augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité. les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent, pour chacun d'entre eux, le niveau de réduction ou d'augmentation de la durée du travail effectif.¹

Dans le secteur des institutions et administrations publiques, la liste des postes visée aux alinéaux 1 et 2 du présent article est fixée par voie réglementaire.

Art 24. - Dans les exploitations agricoles, la durée légale de travail de référence est fixée à mille huit cents (1.800) heures par année, réparties par périodes selon les particularités de la région ou de l'activité.

Art 25. - Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail dans la détermination de la durée de travail effectif.

Art 26. - L'amplitude journalière de travail effectif ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures.²

8-Les modalités du travail de nuit :

Plusieurs modalités de travail de nuit existent. 5 La plus connue est nommée Trois Huit.

8.1. Trois huit :

Les trois-huit ou 3x8 sont un système d'organisation d'horaires de travail qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives

¹ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>, Code de travail, chapitre III, durée du travail, Organisation internationale du Travail (OIT) Base de données NATLEX consulté le 19-04-2019 à 10 :45.

² <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>, Code de travail, chapitre III, durée du travail, Organisation internationale du Travail (OIT) Base de données NATLEX, Op-cit, consulté le 19-04-2019 à 10 :45.

trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur 24h.

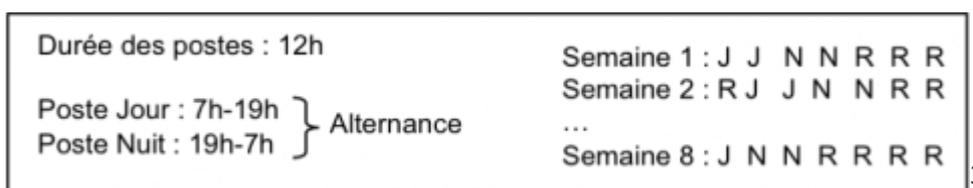
Chaque semaine, les équipes changent de tranche horaire. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur secondaire.¹

8.2. Deux-douze:

Le travail en continu est un mode d'organisation du travail qui permet le fonctionnement d'une installation, d'un service, 24 heures sur 24 heures, 365 jours par an. Il implique la succession de plusieurs équipes au même poste (on parle alors de travail posté), pour assurer la continuité de la production ou du service.²

Plus précisément, dans le cadre d'une organisation du travail en 2x12h, ce sont deux postes de travail d'une durée de 12 heures chacun d'eux se succède sur les 24 heures.

Figure 1 : Exemple d'un roulement en 2x12h avec alternance des postes, prises de postes à 7 heures et 19 heures et cycle de rotation : 2 jours (J) – 2 nuits (N) – 4 repos (R).



9-Les effets du travail de nuit :

Le simple fait de veiller quelques nuits par an ne présente pas de risques particuliers et certaines personnes supportent même assez longtemps des horaires atypiques. Si l'adaptation du travailleur à ces contraintes horaires

¹<https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-trois-huit-3x8-294.html>. consulté le 19-04-2019.

²<https://journals.openedition.org/temporalites/1137?lang=en>, Quéinnec, Teiger, de Terssac, 2008 consulté le 20-04-2019 à 11 :12.

³ Ibid, consulté le 20-04-2019 à 11h12.

est possible, le travail prolongé de nuit présente, toutefois, des risques pour la santé des salariés et entraîne des perturbations de la vie sociale et familiale.¹

-Le travail de nuit peut entraîner :²

9.1. Des effets sur la santé : troubles du sommeil (fatigue chronique, somnolence, insomnie), troubles digestifs (prise de poids), troubles psychiques (stress, anxiété). Le travail de nuit est classé cancérigène probable par le CIRC en particulier pour le cancer du sein. Le travail de nuit est contre indiqué chez la femme enceinte. Des effets sur la santé psychologique des salariés peuvent se manifester, sachant que ces effets peuvent être positifs en particulier si le travail de nuit résulte d'un choix personnel. C'est la combinaison des facteurs professionnels et extra-professionnels qui détermine le choix d'un salarié vis-à-vis des horaires atypiques.

9.2. Des perturbations de la vie sociale et familiale : discordance des emplois du temps, difficultés de récupération physique du aux charges domestiques, aux enfants ... (surtout pour les femmes), incompatibilité avec les rythmes généraux de la vie sociale.

10-La pénibilité du travail de nuit :

Même s'il est autorisé, le travail de nuit doit rester exceptionnel. En raison de son caractère atypique et pénible, il est strictement encadré par le Code du travail.

Travail de nuit est pénible puisque des études ont démontré qu'il pouvait augmenter les risques cardio-vasculaires (hypertension, AVC...) et des cancers chez certaines personnes (notamment cancer du sein). C'est pourquoi un suivi adapté est organisé avec la médecine du travail. Auparavant, les

¹ Avis du Conseil économique, social et environnemental sur le rapport présenté par M. François Édouard au nom de la section du travail, les effets du travail de nuit, p.9.

²<https://www.chu-rouen.fr/wp-content/uploads/sites/2/2016/12/Travail-de-nuit-et-travail-poste-pour-site-SPUB.pdf>, consulté le 10-04-2019, a 17 :14.

travailleurs de nuit rencontraient le médecin du travail tous les 6 mois. Depuis le 1er janvier 2017 et en application de la loi Travail du 8 août 2016, c'est le médecin du travail qui détermine la périodicité des visites en fonction de chaque travailleur (au moins tous les 3 ans). L'employeur doit de son côté mettre en place des mesures préventives pour réduire au maximum les effets néfastes du travail de nuit sur la santé : privilégier les jours de repos après les postes de nuit, organiser une rotation des postes, instaurer des pauses régulières par exemple. La Cour de cassation peut contrôler le recours au travail de nuit.¹

11-Les conditions de recours au travail de nuit :

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.²

Pour recourir au travail de nuit, il est nécessaire qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche, prévoie :

- les justifications du recours au travail de nuit.
- la définition de la période de travail de nuit.
- les contreparties sous forme de repos compensateur et, éventuellement, sous forme de compensation salariale.
- l'organisation des temps de pause.
- les mesures permettant d'améliorer les conditions de travail.

¹<http://www.a-part-entiere.fr/penibilite-travail-de-nuit>. Consulté le 16-04-2019, a 12:45.

² <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/le-travail-de-nuit>, consulté le 16-04-2019 a 12h55.

-les mesures destinées à faciliter l'articulation entre le travail de nuit et l'exercice de responsabilités familiales et sociales des salariés (concernant notamment les moyens de transport).

-les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

À défaut de convention ou d'accord collectif, et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail.¹

12. Législation du travail de nuit en Algérie :²

Dans le droit de travail nous trouvons ces articles ci-dessous :

Art 27. - Est considéré 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.

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

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

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

¹ <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/523603/travail-de-nuit> consulté le 17-04-2019a 14 :14

² <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm#t3c3s2>, Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail consulté le 17-04-2019 a 15 :21.

13. Les droits des travailleurs de nuit :

Une visite médicale doit avoir lieu avant le début du travail de nuit. Une seconde visite est effectuée deux mois après, puis tous les six mois.

Si le travailleur se révèle inapte au travail de nuit, cela ne peut constituer un motif de licenciement sauf si :

- il n'existe pas de poste équivalent ou correspondant à sa qualification en horaires de jour
- le salarié refuse son reclassement

Le travailleur de nuit est prioritaire s'il existe des postes correspondant à sa qualification, le jour. De même, le travailleur de jour est prioritaire s'il existe des postes correspondant à sa qualification, la nuit.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent, sauf dérogation, réaliser un travail de nuit. Les femmes enceintes sont-elles autorisées à ne pas travailler de nuit¹.

13.1 Sur le plan juridique le travailleur de nuit a ses droits comme suit :²

-Article5 : Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

-Exerce des droits syndicaux.

-Négociation collective.

12-participation dans l'organisme employeur.

-Sécurité sociale et retraite.

-Hygiène, sécurité et médecine de travail.

-Participation à la prévention et au règlement du conflit de travail.

¹<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1199931-le-travail-de-nuit> consulté le 18-04-2019 à 11 :19.

²Code de travail, chapitre I, droits des travailleurs titre II, droits et obligations des travailleurs, p4.

- Recours à la grève.
- Article 6** : dans le cadre de relation, les travailleurs ont généralement le droit.
 - A une occupation effective.
 - Au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité.
 - A une protection contre toute discrimination pour occuper un poste, autre qu'elle fondé sur leur aptitude et leur mérite.
 - A la formation professionnelle et à la promotion dans le travail.
 - Au versement régulier de la rémunération qui leur est due aux œuvres sociaux
 - Atout avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

14. Les obligations des travailleurs de nuit :¹

- Article 7** : Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :
 - Accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leurs postes de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur.
 - Contribuer aux efforts de l'organisation employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;
 - Exécuter les instructions données par la hiérarchie redésignée.
 - Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établie par l'employeur en conformité avec la législation et le règlement.

¹ Code de travail, chapitre I, droits des travailleurs titre II, droits et obligations des travailleurs Op-cit, p.5

-Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité.

-Participer aux actions de formations, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de là l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de sécurité.

-Ne pas avoir d'intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou société concurrentes, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur dans son champ d'activité.

-Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatif aux techniques, technologies, processus de fabrication, mode d'organisation, et une façon générale, ne pas bugler les documents internes à l'organisation employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie.

Conclusion :

Enfin dans ce chapitre on a parlé sur les généralités du travail de nuit et ses modalités et on a pu démontrer aux salariés concernés les répercussions négatives de ce travail et aux entreprises de prendre en considérations cette forme du travail de nuit.

CHAPITRE III

LE RENDEMENT DES SALARIÉS

Préambule

Dans cette partie nous parlerons du rendement des salariés, les types, les méthodes et la gestion du rendement, Nous aborderons aussi les éléments qui influencent le rendement au travail comme la satisfaction et la motivation.

1. Le rendement :

Maurice REMY définit le rendement comme étant ce qui produit une chose proportionnellement à son importance ; c'est une capacité de production quantitative et qualitative.¹

Quant à GODEFROID Ghislain MUEPU, le rendement c'est « La production individuelle du travail humain. C'est l'effort physique fourni par le travailleur en vue de participer à l'optimisation. Et techniquement, c'est la quantité de biens et des services produits en unité de temps »²

Dans le cadre des entreprises, la notion de rendement concerne le résultat qui est obtenu pour chaque unité réalisée au cours d'une activité, que ce soit un département, un bureau ou un seul individu.³

Le rendement est une production, travail exprimé, de manière implicite ou explicite, par rapport à une unité de référence. Rendement à l'hectare; rendement brut, net. Le plus remarquable effet de la division du travail n'est pas qu'elle augmente le rendement des fonctions divisées, mais qu'elle les rend solidaires⁴.

Le rendement : « Le rendement est contrôlé par la comptabilité lorsque la main d'œuvre est rémunérée en fonction de production. Cependant, il est

¹ Maurice REMY, Dictionnaire français moderne, paris éd. Hatier, 1969, p.110.consulté le 19-04-2019 a 12 :12

² Muepo KUAMBA, Thématique Managériale, Lubumbashi 2004, p.6.le 20-04-2019 a 09 :40

³ <http://lesdefinitions.fr/rendement>, consulté le 20-04-2019.10 :16

⁴ Emile DURKHEIM, Divis. Trav, 1893, p. 24.

essentiel de vérifier que les périodes payées au temps passé (attente, nettoyage, entretien) ne s'accroissent pas trop ; soit par négligence, soit pour augmenter les primes de rendement en diminuant le temps passé réel servant de base à leur calcul ».¹

2. Types de rendement :

2.1. Rendement d'échelle :

Les rendements d'échelle représentent l'accroissement de l'efficacité (faire avec moins de moyens) à la suite de l'augmentation des facteurs de production. Les économies d'échelle traduisent la baisse du coût moyen de production consécutive à une hausse de la production. Les indicateurs des rendements d'échelle analysent la variation de l'activité d'une entreprise par rapport à la variation de ses facteurs de production. Les indicateurs des économies d'échelle sont les mêmes indicateurs, mais évalués en unité monétaire (au prix de la production et des facteurs de production) et non unités physiques (kg de métal, m² de tissu, nombre de pièces, etc.). Le changement d'unité est sans incidence sur l'analyse, et les deux expressions sont fréquemment utilisées l'une pour l'autre².

2.2. Rendement économique :

Le rendement économique du capital fixe est le rapport entre le profit annuel brut et le capital fixe immobilisé. Il dépend du partage de la valeur ajoutée entre le salaire et le profit, et de la productivité apparente du capital, c'est-à-dire de la valeur ajoutée par franc constant de capital fixe³.

2.3. Rendement global :

¹Gérard MAURY, Charles MULL, économie et organisation de l'entreprise, éd Foucher, P300.

²<http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Rendements%20d%C3%A9chelle/fr-fr/>, consulté le 24-04-2019 à 10 :23.

³ Michel BENARD, Rendement économique et productivité du capital fixe de 1959 à 1972, p3.le 24-04-2019 à 11 :32

Le rendement global ou brut d'un placement financier correspond à la marge qu'un investisseur obtiendra annuellement, en paiement du capital qu'il a investi.

Le rendement global peut se calculer sur tous les produits financiers, comme l'investissement locatif, les obligations, les actions, les options à terme et autres produits dérivés, les matières premières, les devises, ou encore les parts de fonds d'investissement. On le dit global ou brut parce qu'il est calculé hors frais à déduire, et avant l'imposition des plus-values.¹

3. L'évaluation du rendement au travail :

La rétroaction suite à l'évaluation du rendement est un processus qui favorise l'actualisation de soi et le rendement. Toutefois, les employés peuvent percevoir ce processus comme contrôlant et ainsi occasionner une baisse de motivation au travail. Cet article vise à augmenter l'incidence de la rétroaction sur la motivation des employés. Un cadre comportemental fondé sur la théorie de l'auto-détermination et que les gestionnaires peuvent mettre en pratique est proposé. L'application du cadre contribue à la satisfaction des besoins, ce qui, comme le prédit la théorie, augmente la motivation autonome, le bien-être et le rendement.²

Évaluer le rendement, c'est analyser la performance du personnel en misant sur le maintien de la satisfaction au travail tout en favorisant la progression professionnelle et personnelle. Avant tout, le gestionnaire et l'employé doivent s'entendre sur les normes de rendement et les critères d'appréciation. Ces derniers sont définis de façon claire et réaliste dans la première phase du processus d'évaluation afin de pouvoir obtenir une appréciation fidèle. Il est conseillé de faire participer l'employé à son

¹<https://www.boursedescredits.com/lexique-definition-rendement-global-brut-3867.php>, consulté le 24-04-2019, a 10 :30.

² [id.erudit.org/iderudit/1013156ar](https://doi.org/10.7202/1013156ar)<https://doi.org/10.7202/1013156ar.24-04-2019>, a 10 :48.

évaluation de rendement et ce, dès la première phase du processus. Afin de s'assurer qu'il n'y ait pas seulement une évaluation annuelle, mais bien plusieurs évaluations au cours de l'année, il est nécessaire de se doter d'un processus de concertation continue. En procédant ainsi au cours de l'année, cela permet d'effectuer un suivi plus efficace de la progression des employés et de reconnaître plus spécifiquement leur contribution. Dans un souci de déterminer des critères de performance valides et représentatifs, les organisations devraient demander aux employés de faire ressortir, en collaboration avec le supérieur immédiat, des critères de performance adaptés à leur réalité et à partir desquels ils seront évalués¹.

4. Types d'évaluation du rendement : ²

Le système d'évaluation du rendement est un ensemble organisé d'étapes dont le but est de faire un bilan et d'apprécier la contribution de l'employé.

4.1. PHASE 1 - RENCONTRE INDIVIDUELLE

Le processus commence avec l'organisation d'une rencontre individuelle entre le supérieur immédiat et l'employé afin de permettre aux deux parties de convenir d'objectifs personnels pour la prochaine période et du soutien souhaité pour arriver à atteindre les résultats escomptés. Cette méthode permet à l'employé de déterminer des critères de performance valides et représentatifs pour lui.

Lors de cette première rencontre on explorera :

- Les objectifs pour l'année à venir
- Les besoins de formation

¹http://www.portailrh.org/expertise/fiche_reference.aspx?f=19801, consulté le 21-04-2019, à 09 :15

²Ibid, consulté le 21-04-2019 à 10 :00.

- Les aspirations professionnelles et les objectifs de carrière.

-Étape 1 - Se préparé

Se préparer à la rencontre permet au supérieur d'en préciser les objectifs et d'augmenter ses chances de les atteindre.

-Étape 2 - Faire la rencontre

Avant de commencer la rencontre, il est préférable de prendre les moyens nécessaires pour éviter d'être dérangé par des appels téléphoniques ou des visites impromptues. Les premiers moments de la rencontre déterminent souvent son déroulement. C'est pourquoi il est souhaitable de débiter d'une façon dynamique et positive.

-Étape 3 – Échanger

L'échange doit permettre à l'employé de participer et de collaborer activement à la démarche. Pour susciter son engagement, il est important d'écouter ses idées. On peut explorer la fiche de préparation afin de mettre en commun les besoins objectifs de chacun.

-Étape 4 - Conclure la rencontre

La rencontre doit se conclure par l'élaboration d'objectifs et d'engagements écrits, autant de la part de l'employé que du superviseur, en ce qui concerne les mesures de soutien mises à la disposition de l'employé.

4.2. PHASE 2 - SUIVI DE L'ENTENTE

La deuxième phase du processus consiste à faire un suivi de l'entente survenue lors de la première phase. L'employé réalise les objectifs auxquels il s'est engagé et le gestionnaire met en place les mesures de support convenues. Il est conseillé de faire ce suivi trois mois après la première rencontre afin de valider les actions entreprises et d'examiner les besoins de soutien

supplémentaires. Le gestionnaire et l'employé discutent de façon continue de leurs contributions respectives à l'atteinte des objectifs fixés. De même, afin de mobiliser davantage l'employé, la démarche peut se faire ponctuellement mais de façon informelle.

4.3. PHASE 3 - BILAN DU RENDEMENT

La dernière phase est l'étape plus formelle qui permet à l'employé et au superviseur de faire le point sur les tâches de l'employé et sur l'atteinte des objectifs fixés.

Puisque le rendement a été observé tout au long de l'année lors de périodes ponctuelles de suivi, cette rencontre vient clôturer le cycle d'évaluation. Lors de la troisième phase, les étapes de la Phase I peuvent être reprises en ce qui concerne le déroulement de la rencontre. Cette Phase 3 portera plus spécifiquement sur le rendement de l'employé en ce qui a trait à l'évaluation de ses compétences (savoir), de ses tâches (savoir-faire) ainsi que de ses aptitudes et habiletés (savoir-être).

5. La gestion du rendement :

La gestion du rendement est un processus qui permet aux gestionnaires et aux employés de travailler ensemble en vue de planifier, contrôler et réviser les objectifs de travail d'un employé ainsi que sa contribution générale à l'organisation. Ce processus va bien au-delà d'une simple évaluation annuelle du rendement : la gestion du rendement est un processus continu visant à fixer des objectifs, à évaluer les progrès, et à offrir en permanence un accompagnement (coaching) et une rétroaction pour faire en sorte que les

employés atteignent leurs objectifs, notamment pour ce qui est de leur carrière¹.

6. Les buts de la gestion du rendement :²

6.1. Efficacité organisationnelle

- S'assurer que les plans de travail des employés sont axés sur la concrétisation ou favorisent la réalisation des orientations stratégiques de la société

- Motiver les employés à donner le meilleur d'eux-mêmes

6.2. Amélioration du rendement

- Assurer des communications claires entre le gestionnaire et l'employé à propos de ce qu'on attend de lui

- Faire régulièrement à l'employé des commentaires constructifs à propos de son rendement

- Cerner les domaines où le rendement n'est pas à la hauteur

- Établir, au besoin, des plans en vue d'améliorer le rendement

6.3. Détermination des points forts

- Déterminer les compétences et les aptitudes de chaque employé de sorte que l'attribution des tâches puisse se faire en misant sur les forces de chacun.

- Identifier les employés individuels à qui confier du travail plus stimulant.

¹<http://www.ccsc-cssge.ca/fr/centre-de-documentation-rh/inforh/la-r%C3%A9tention-de-personnel/%C3%A9valuation-et-gestion-du-rendement>, consulté le 22-04-2019, à 11 :08

²<http://www.formation-professionnelle-maroc.com/la-gestion-du-rendement.html?Itemid=73>, le 22-04-2019 à 12 :05.

6.4. Formation et perfectionnement

- Aider et appuyer les employés dans l'accomplissement de leur travail et de leurs objectifs de carrière en cernant les besoins en formation et les occasions de perfectionnement.¹

6.5. Prise de décisions administratives

- Appuyer le processus de prise de décisions concernant les promotions, les cessations d'emploi, la rémunération et les récompenses.

6.6. Documentation juridique

- Documenter les mesures prises en cas de contestation devant les tribunaux concernant un congédiement ou la responsabilité du fait d'autrui.

7. La productivité :

En général, la productivité fait référence à la capacité de production d'un intrant ou d'un groupe d'intrants à l'intérieur d'une période de temps donnée. Une mesure de productivité transmet donc de l'information sur l'efficacité avec laquelle les ressources sont transformées en production. La productivité est mesurée à partir du ratio mettant en relation la production et un ou plusieurs facteurs de production mis en œuvre pour la réaliser. Bien qu'il existe une panoplie de mesures de productivité, nous nous attardons d'abord à la productivité du travail. Cette mesure est d'un intérêt particulier étant la mesure de productivité la plus fréquemment utilisée, et ce, principalement en raison de sa simplicité d'interprétation.²

¹<http://www.formation-professionnelle-maroc.com/la-gestion-du-rendement.html?Itemid=73>, le 22-04-2019 a 12 :05

²Laurent DA SILVA, MARC SANTUGINI, QU'EST-CE QUE LA PRODUCTIVITÉ?, p1, décembre 2009, PDF.22-04-2019 a 14 :51

8. La rentabilité :

Indicateur calculé pour savoir ce que rapporte une activité, et obtenu en divisant le bénéfice d'exploitation par le chiffre d'affaires. Le distributeur utilisera également le ratio : (taux de marge brute du bien \times taux de rotation des stocks)/linéaire consacré au bien. D'autres ratios seront utilisés pour mesurer la rentabilité financière, la rentabilité économique, la rentabilité client... « La vraie fidélité affecte clairement la rentabilité. Alors que les clients réguliers ne sont pas toujours rentables, leur choix de rester fidèles à un produit ou à un service réduit singulièrement les coûts d'acquisition client de l'entreprise. La fidélité génère également de la croissance du chiffre d'affaires », explique Frederick Reichheld. Il est souvent avancé le fait qu'il est moins coûteux de servir un client fidèle. D'où une forte incitation à la fidélisation « plutôt » qu'au recrutement de nouveaux clients. Un tel choix n'est ni logique ni cohérent. Les travaux de Werner Reinartz et V. Kumar tendent à relativiser quelque peu cette approche : « Il n'y a pas de bonne méthode unique pour rendre la fidélisation rentable. Différentes approches seront plus adaptées à différentes entreprises, en fonction des profils de leurs clients et de la complexité de leurs canaux de distribution. Mais quel que soit le contexte, nous pensons qu'aucune entreprise ne devrait considérer pour acquis le fait que la gestion des clients dans un but de fidélisation est la même chose que de les gérer dans un but de rentabilité. Le seul moyen de renforcer le lien entre profit et fidélité est de gérer les deux en même temps. » En management, cette recherche absolue de la rentabilité peut parfois passer par le démantèlement de l'organisation. Une entreprise est rachetée à un faible prix dans le seul et unique objectif de revendre ses actifs séparément, pour un

prix total plus élevé. Cette pratique originellement anglo-saxonne se nomme l'asset stripping¹.

9. La satisfaction au travail

Selon LOCKE la satisfaction au travail représente : « *l'état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail* ». ²

Parmi les approches les plus anciennes sur le sujet, on retrouve la théorie des deux facteurs énoncée par Frederick Herzberg, qui a émis l'idée que la satisfaction au travail et l'insatisfaction au travail seraient deux concepts qui évoluent de façon indépendante. Ainsi, les éléments qui contribuent à l'insatisfaction ne seraient pas les mêmes que ceux qui contribuent à l'absence de satisfaction. Selon cette approche, un individu peut donc être à la fois satisfait de certains aspects de son travail et insatisfait en regard à d'autres aspects.

De prime abord, il pourrait ne pas être une préoccupation première des employeurs de s'assurer que leurs employés sont satisfaits. Après tout, ils sont payés pour faire leur travail ! Pourtant, le niveau de satisfaction du personnel peut avoir un impact sur la performance et la productivité. Comment ? Parce que la satisfaction et la motivation sont des concepts qui vont main dans la main. En effet, un employé satisfait de ses conditions de travail sera plus susceptible d'être motivé, donc de s'engager dans son travail et d'offrir une meilleure prestation de services³.

¹<https://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire/Rentabilite-242939.htm#>, consulté le 22-04-2019, a 14 :25

²https://www.researchgate.net/publication/311073725_La_satisfaction_au_travail Consulté le 21-04-2019 a 09 :58

³ <https://www.bbb-grh.com/actualites/2018/03/satisfaction-au-travail>. consulter le 22-04-2019 10:12

La satisfaction au travail est un indicateur complexe en ce sens où un niveau élevé de ST n'est pas nécessairement le signe que tout va bien. En effet, parce que l'insatisfaction au travail est un état désagréable que les individus cherchent à réduire et que cette réduction ne peut pas toujours s'effectuer par l'obtention de conditions de travail plus conformes aux souhaits des individus, ces derniers peuvent faire preuve de satisfaction résignée ou de pseudo-satisfaction via les mécanismes décrits plus haut plutôt que de rester durablement insatisfaits. Les niveaux élevés de satisfaction au travail sont donc à interpréter avec prudence, surtout en présence d'autres indicateurs moins favorables. Dans de plus rares cas, l'inverse peut également se produire, un niveau d'insatisfaction particulièrement élevé au regard d'autres indicateurs, lorsque l'insatisfaction déclarée est utilisée pour alerter sur les situations négatives vécues. Cela ne remet pas en cause la pertinence de la ST en tant qu'objet d'étude scientifique : ces variations sont le fruit de processus cognitifs, affectifs et conatifs qui peuvent être étudiés scientifiquement¹.

8. Les facteurs de satisfaction au travail :

Herzberg tente de repérer les éléments facteurs de satisfaction et d'insatisfaction au travail. Il en décèle 2 types:

8.1. Les facteurs d'ambiance - hygiène–

(Bruit, chaleur, salaire, statut, relations humaines,...) : Ils sont relatifs aux conditions de travail et doivent avoir un niveau de base. Si les conditions sont en dessous de ce niveau minimal, le travail s'en ressent, mais la productivité n'est pas influencée à la hausse si les conditions de travail sont supérieures au niveau de base. Ces conditions doivent être remplies pour ne pas générer d'insatisfaction.

¹ https://www.researchgate.net/publication/311073725_La_satisfaction_au_travail.23-04-2019 13:35

8.2. Les facteurs valorisants - motivation–

(Evolution de carrière, responsabilités, autonomie, ...) : Ces facteurs valorisants correspondent aux besoins supérieurs de Maslow. Ils sont intrinsèques au travail et relèvent de l'épanouissement de l'individu. Une fois les facteurs d'hygiène assurés les facteurs de motivation peuvent être remplis pour générer de la satisfaction¹.

9. La Motivation :

Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement².

La motivation est un élément essentiel à la réussite des entreprises et de leurs projets: alliée à la compétence, elle permet aux individus de réaliser des objectifs. En fait, la motivation, c'est le moteur, l'énergie qui fait bouger. Plus précisément, «la motivation est le résultat de l'interaction entre l'individu et une situation donnée ». Il est évident que les facteurs de motivation ne sont pas les mêmes pour tous selon la situation. C'est la situation qui induit ici le changement de motivation. Aussi convient-il de ne pas perdre de vue que le degré de motivation varie à la fois d'un individu à l'autre et, chez un même individu, d'une situation à une autre³.

La motivation est comme un processus qui incite et pousse l'individu à fournir plus d'effort pour obtenir un élément extérieur au travail lui-même,

¹ https://www.memoireonline.com/06/11/4562/m_Analyse-des-facteurs-influenant-la-motivation-du-personnel-dans-une-societe-etatique-Cas-spec10.html.consulté 23-04-2019 11:52

²Guido GENDOLLA, Motivation et apprentissage I, p.9. PDF, consulté le 23-04-2019 à 13 :03

³ Wang PING, LA MOTIVATION:UNE SOURCE EFFICACE POUR AMÉLIORER LA PERFORMANCE DES MEMBRES D'ÉQUIPES DE PROJET, juillet2011.pdf

que ce soit une prime, une promotion ou une marque de reconnaissance individuelle ou sociale.

10. Les théories de motivations :

10.1. Le travail à la chaîne : Taylor (1911)

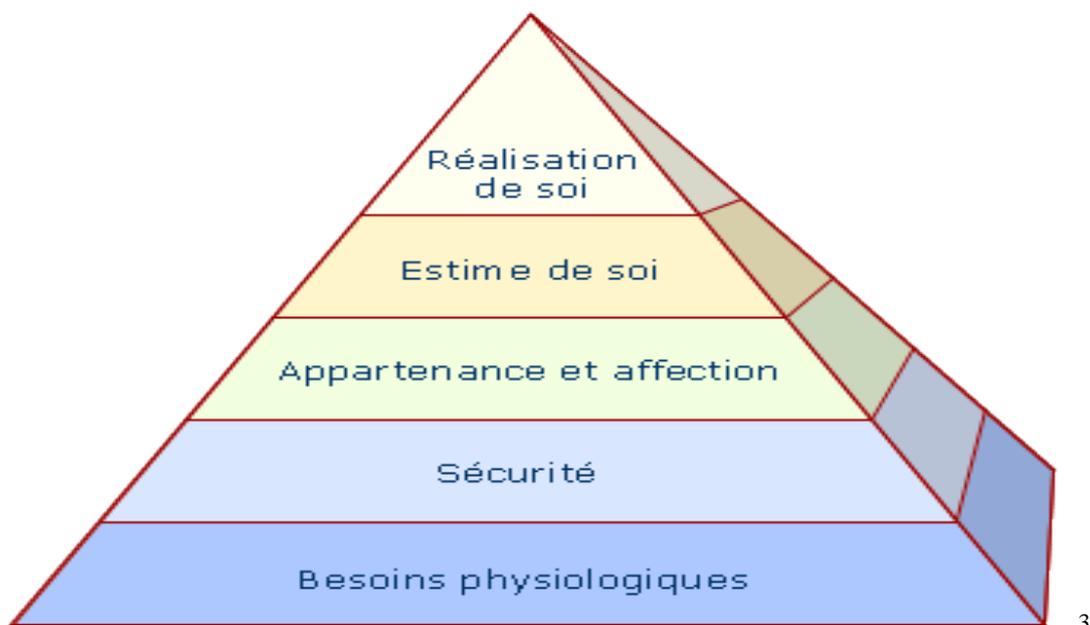
Frédéric W. Taylor, s'interroge sur la motivation des travailleurs: "Pourquoi n'ont-ils pas envie de produire toujours plus ?" Il déduira trois causes:

- Les ouvriers pensent qu'une augmentation de la production induira le chômage pour certains d'entre eux.
 - La majoration des salaires n'est pas proportionnelle à la production.
 - Les méthodes de travail empiriques provoquent le gaspillage de l'énergie des ouvriers
- Taylor innova dans une conception unidimensionnelle de l'homme et renonça à l'idée de motiver par la contrainte. En échange de son travail et de sa force physique, l'ouvrier reçoit un salaire proportionnel au rendement. Le salaire à cette époque est un moteur déterminant. L'"homo economicus" est guidé par l'Organisation Scientifique du Travail (O.S.T.). C'est l'utilisation maximale de l'outillage, la spécialisation stricte et la suppression des gestes inutiles. L'école classique conçoit donc le travail découpé en unités élémentaires au sein de postes de travail, c'est le travail à la chaîne. Il s'agit de trouver le bon poste pour la bonne personne. Les fonctions de conception, de planification, d'exécution et de contrôle sont séparées et réparties au sein d'une hiérarchie verticale avec une tête qui pense et un corps qui exécute. Une centralisation des responsabilités entraîne un contrôle strict assuré par les responsables hiérarchiques. Cette organisation et cette

conception de l'homme au travail permirent un bond en avant considérable pour l'économie des pays concernés¹.

10.2. La théorie des besoins de Maslow :

La théorie des besoins d'Abraham Maslow est une des plus célèbres. Elle propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail et hiérarchise différents niveaux selon une pyramide. Maslow pense que les conduites humaines sont dictées par la satisfaction des besoins.²



- Besoins physiologiques:** Besoins fondamentaux de survie / l'eau, le sommeil, les aliments, la chaleur, l'abri, l'argent...
- Besoins de sécurité:** Besoins de protection contre des forces physiques et psychologiques/ le danger de perdre son emploi, la peur d'un accident au travail, la crainte d'être malade
- Besoins sociaux:** Sentiment d'appartenance à une collectivité; besoin d'être accepté par les autres, la recherche de relations interpersonnelles.

¹ Chantal RIVALEAU, Les théories de la motivation, 17 mai 2003, PDF, consulté le 29-04-2019 à 10 :24

² <http://cerclepourlamotivation.com/la-motivation-au-travail/>, Consulté le 29-04-2019 à 10 :46.

³ *ibid*, Consulté 29-04-2019 à 10 :45

- d) **-Besoins d'estime:** Une fois les besoins sociaux comblés, l'individu tentera d'être reconnu, d'avoir un certain pouvoir sur les autres, d'être apprécié et respecté.
- e) **-Besoin de réalisation de soi:** Besoin d'accomplissement personnel c'est à dire de la capacité d'exercer sa propre créativité.¹

10.3. La théorie de la motivation et de l'hygiène de vie de Herzberg (1971) :

La théorie de la motivation et de l'hygiène de vie de Herzberg, fondée sur deux catégories de facteurs de besoins. Elle est l'une des théories de la motivation les plus en vogue dans le monde des affaires. Herzberg a développé sa théorie après avoir mené des entretiens avec des centaines de comptables, d'ingénieurs et autres cadres. Elles donnent des points d'appui supplémentaires lorsqu'on cherche à comprendre le rôle de la motivation dans les organisations. Les recherches conduites par Herzberg l'ont amené à faire rentrer les différents besoins des individus dans deux catégories : les « facteurs moteurs » qui sont des facteurs intrinsèques aux individus et les « facteurs d'hygiène » qui sont des facteurs extrinsèques aux individus².

10.4. La théorie des attentes (Vroom) :³

La théorie de Vroom, contrairement à Maslow ou Herzberg, ne se focalise pas sur les besoins, mais relie la motivation d'un individu à ses attentes et les chances qu'il possède de les atteindre, La motivation est vue comme une force déterminée par trois facteurs qui se combinent de façon multiplicative.

¹<http://cerclepourlamotivation.com/la-motivation-au-travail/>, op-cit, Consulté 29-04-2019 à 10 :45, consulté le 29-04-2019 à 11 :12.

²<http://wikimemoires.net/2013/04/les-differentes-theories-de-la-motivation/> consulté le 29-04-2019.15 :32.

³<http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article9>, 05-05-2019.11 :12.



- L'expectation :

C'est la réponse à la question "Suis-je capable de ?", "Quelles sont mes chances de réussite"

La motivation dépend de la confiance qu'a l'individu dans ses capacités à atteindre l'objectif.

- L'instrumentalité :

C'est la réponse à la question « *que vais-je obtenir par ma performance* » ?

La motivation dépend du niveau de récompense obtenue par l'effort.

- La valence :

C'est la réponse à la question "quelle valeur accorder aux avantages obtenus ? "La motivation dépend de la valeur attribuée à la récompense par l'individu.¹

10.5. Les théories X et Y de Mac Gregor (1960)

En examinant les représentations des chefs d'entreprise, Mac Gregor identifia deux sortes de conceptions qui illustrent la prise en considération des "models of man" dans la formulation des principes de gestion. La théorie X

¹ <http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article9>, 05-05-2019.16 :48.

propose une hypothèse selon laquelle les hommes n'aiment pas le travail mais y sont contraints. Ils évitent les responsabilités, n'ont pas d'ambition, n'aiment pas le changement. Ils ne prennent pas d'initiatives et donc, ont besoin de consignes strictes, de contrôles et de sanctions. L'organisation, dans ces conditions doit être contraignante et mettre en place des procédures détaillées, une parcellisation des tâches, une sélection rigide et un management autoritaire. La théorie Y est le contraire de la première et suppose que l'effort physique et intellectuel nécessaire au travail est consenti naturellement, que le personnel est capable d'initiatives, d'autocontrôle, de créativité. L'organisation, dans ce cas, doit procéder à un regroupement des tâches, la décentralisation des responsabilités, la délégation. La théorie y annonce le courant de l'excellence par la motivation : "amener des gens ordinaires à faire des choses extraordinaires". Mac Gregor isole ainsi le lien interactif qui existe entre l'organisation, sa structure, le style de management et les motivations du personnel.¹

Conclusion :

Dans ce chapitre le rendement, nous avons expliqués ce qui est la notion du rendement, comment l'évaluer et les facteurs de motivations et de satisfaction des salariés qui touchent au rendement de ces derniers.

¹<https://www.cadredesante.com/spip/IMG/pdf/doc-85.pdf>, le 08-05-2019 a 10 :54.

CHAPITRE IV

ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RESULTATS

Dans ce chapitre nous allons présenter l'organisme d'accueil « cevital » et son histoire et nous allons analyser et interpréter les résultats de notre recherche.

I- Présentation de l'organisme d'accueille¹ :

1. L'histoire de « CEVITAL » :

« CEVITAL » SPA est une entreprise privée en la forme légale d'une société par action s. Elle est créée en MAI 1998 par des fonds privés, elle a pour actionnaires principaux, MR ISSAAD REBRAB et ses fils.

Elle est parmi les entreprises algériennes qui ont vu le jour de l'entrée de notre pays en économie de marché.

« CEVITAL » Agro- industrie, est implanté à l'extrême est du port de Bejaia et est constitué de plusieurs unités de production .Elle poursuit son développement par divers projets en cours de réalisation .Selon ces documents internes à l'entreprise, le chiffre d'affaires du complexe « CEVITAL » agro-industrie est de 159.420.002.328 DZD.

2. Situation géographique :

Le complexe « CEVITAL », est implanté au niveau de l'arrière-port de Bejaia à 200 ML du quai (un terrain à l'origine marécageux et inconstructible a été récupéré en partie d'une d'échange publique, c'est un terrain qui est remis en état exploitable avec la dernière technologie de consolidation des sols) et a 3km au Sud-ouest de la ville, à proximité de la RN 26. Cette situation géographique de l'entreprise lui profite bien du fait de la proximité de grandes infrastructures (port et aéroport).

¹ Document interne.

À BEJAIA : Le complexe « CEVITAL » a entrepris la construction des installations suivantes :

- Raffinerie huile.
- Margarinerie.
- Silos portuaires.
- raffinerie sucre.

À EL-KSEUR : Une unité de production de jus de fruit Cojek a été recherchée par le groupe « CEVITAL » dans le cadre de la privatisation des entreprises publiques algériennes en novembre 2006.

Un immense plan d'investissement a été consenti visant à moderniser l'outil de production de jus de fruits.

Sa capacité de production est de 14.400 T par an .le plan de développement de cette unité portera à 150.000 T par an en 2010.

A AGONI GUERGHRANE (Tizi-Ouzou) : au cœur de du massif montagneux du DJURDJURA qui culmine à plus de 2300 mètres :

-l'unité d'eau minérale « LALA KHDIDJA » a été inaugurée en juin 2007.

3. Organisation générale de l'entreprise « CEVITAL

3.1. Organigramme de CEVITAL

L'organigramme de CEVITAL est présenté dans l'annexe N°01.

3.2. Les directions de l'entreprise CEVITAL

Le complexe CEVITAL contient plusieurs directions dont nous allons présenter dans ce qui suit :

4. La direction marketing

Pour atteindre les objectifs de L'Entreprise, le Marketing CEVITAL pilote les marques et les gammes de produits. Son principal levier est la connaissance des consommateurs, leurs usages, ainsi que la veille sur les marchés internationaux et sur la concurrence. Les équipes marketing produisent des recommandations d'innovation, de rénovation, d'animation public-promotionnelle sur les marques et métiers CEVITAL.

Ces recommandations, validées, sont mises en œuvre par des groupes de projets pluridisciplinaires (Développement, Industriel, Approvisionnement, commerciale, finances) coordonnées par le Marketing, jusqu'au lancement proprement dit et à son évaluation.

5. La direction des ventes et commerciale

Cette direction est composée d'une administration des qui est composée d'un chef de service, d'un chargé de recouvrement des créances et plusieurs facturiers et agents commerciaux, ainsi qu'une direction nationale des ventes qui est composée d'un responsable de business et développement et d'un coordinateur national.

La direction des ventes et commercial a en charge de commercialiser toutes les gammes des produits et le développement du Fichier clients de l'entreprise, au moyen d'actions de détection ou promotion de projets à base de hautes technologies.

En relation directe avec la clientèle, elle possède des qualités relationnelles pour susciter l'intérêt des prospects.

6. La direction système d'informations

Elle assure la mise en place des moyens des technologies de l'information nécessaires pour supporter et améliorer l'activité, la stratégie et la performance de l'entreprise. Elle doit ainsi à la disposition des utilisateurs, à leur mise à niveau, à leur mise à niveau, à leur maîtrise technique et à leur et opérationnalité permanente et en toute sécurité.

Elle définit, également, dans le cadre des plans pluriannuels les évolutions nécessaires en fonction des objectifs de l'entreprise et des nouvelles technologies.

7. La direction des finances et comptabilité

Cette direction a pour rôle de :

- Préparé et mettre à jour les budgets
- Tenir la comptabilité et préparer les états comptables et financiers les normes
- Pratiquer le contrôle de gestion
- Faire le Reporting Périodique.

8. La direction industrielle

Cette direction est chargée de l'évolution industrielle des sites de production et définit, avec la direction générale, les objectifs et le budget de chaque site. Comme elle analyse aussi les dysfonctionnements sur chaque site (équipements, organisation....) et recherche les solutions techniques ou humaines pour améliorer en permanence la productivité, la qualité des produits et des conditions de travail.

La direction industrielle, anticipe les besoins en matérielle et supervise leur achat (étude technique, tarif, installation.....). Et elle est aussi responsable de

la politique (environnement et sécurité) et la direction participe aux études de faisabilité des nouveaux produits. Elle comprend :

- La direction R& D
- La direction QHSE
- La direction énergie et utilité
- La direction maintenance et travaux neufs.

9. La direction des ressources humaines

La direction définit et propose à la direction générale les principes de Gestion ressources humaines en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe. Elle assure un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de Cevital Agro-industrie, pilote les activités du social, assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les aspects de gestion ressources humaines, établit et maîtrise les procédures, assure le recrutement, identifie les besoins en mobilité et elle gère à la fois la performance et la rémunération. Cette direction s'occupe de la formation du personnel.

La direction des ressources humaines assiste la direction générale et les managers dans les actions disciplinaires et elle participe avec elle dans l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation.

10. La direction corps Gras

La direction a pour mission principale est de raffiner et de conditionner différentes huiles végétales ainsi que la production de différents types de margarines et beurre. Tous les produits sont destinés à la consommation d'où

la préoccupation de cette direction est de satisfaire le marché local et celui de l'export qualitativement et quantitativement.

Le pôle corps gras est constitué des unités de production suivantes :

- Une raffinerie d'huile de 1800 T/j,
- Un conditionnement d'huile de 2 200 T / j
- Une margarinerie de 600 T / j
- Une unité inter estérification- Hydrogénation-pâte chocolatière – utilités actuellement en chantier à EL-Kseur.

11. La direction pôle Sucre

Le pôle sucre est constitué de 04 unités de production :

- Deux raffineries de sucre solide, une à 2000 T/J et une autre à 3000T/J
- Une unité de sucre liquide 600T/J
- Une unité de conditionnement de sucre 2000T/J.

Sa vocation est de produire du sucre solide et liquide dans le respect

Des normes de qualité, de la préservation du milieu naturel et de la sécurité des personnes. Les produits sont destinés aux industriels et aux particuliers et ce pour le marché local et à l'export.

12. La direction GHSE

Elle a pour rôle de :

- Mettre en place, maintenir et améliorer les différents systèmes de management et référentiels pour se conformer aux standards internationaux ;

Veille au respect de l'exigence réglementaire produite, environnement et sécurité.

- Garantir la sécurité du personnel et la pérennité des installations ; - Contrôle, assure la qualité de tous les produits de CEVITAL et réponse aux exigences clients.

II. L'analyse et l'interprétation des résultats :

Dans cette partie pratique de notre recherche, nous allons procéder à coordonner et à analyser les différentes informations collectées par le biais des questionnaires qu'on a entrepris avec les travailleurs de nuit dans l'entreprise «Cevital » à Bejaia.

On va essayer de démontrer l'impact du travail de nuit sur le rendement des salariés au sein de l'entreprise « Cevital »et pour procéder, on va interpréter les tableaux qu'on a formés à partir des réponses des travailleurs obtenus et cela pour la vérification de nos hypothèses.

-Tableaux de répartition des enquêtés selon leurs données personnelles.

Tableau n°1: répartition des enquêtés selon l'âge.

Les catégories d'âge	Fréquence	%
[21 – 30]	10	14.3%
[31 – 40]	26	37.1%
[41 – 50]	28	40%
Plus de 50 ans	6	8.6%
Total	70	100%

Source : enquête de terrain

D'après la tendance générale du tableau ci-dessus, on constate que la majorité des travailleurs de nuit de notre échantillon ont l'âge [41ans -50ans] avec un pourcentage de 40%, suivit par la catégorie de [31ans-40ans] avec un

pourcentage de 37.1% ; en suite la troisième qui est [20ans-30ans] avec un pourcentage de 14.3% et la quatrième avec un pourcentage de 8.6%.

En tout ces pourcentages on déduit que l'entreprise « CEVITAL » penche sur une main d'œuvre expérimenté et jeune pour leurs dynamisme, leurs fraîcheurs d'esprit et leurs motivations, ce qui va surement jouer un rôle positif sur l'augmentation de la production sur le marché, et que les jeunes apporte un œil neuf sur l'entreprise et son fonctionnement, « *Choisir d'intégrer un junior dans une équipe, c'est avant tout s'offrir une nouvelle vision sur l'entreprise, les produits ou services.* »¹

Tableau n°2 : répartition des salariés selon leurs situations familiale

Situation familiale des salariés	Fréquence	%
Célibataire	14	20%
Marier	56	80%
Divorcé ou veuf	-	-
Total	70	100%

Source : enquête de terrain

D'après ce tableau, on voit que les salariés qui sont mariés ont enregistré un taux de 80%, suivi par les célibataires qui représente un taux de 20%, tandis qu'on remarque aussi une absence totale des divorcés ou des veufs avec un pourcentage de 0%.

On peut expliquer le fait que le nombre des salariés mariés dépasse le nombre des salariés célibataires par une politique de l'entreprise « CEVITAL » qui prend peut être très au sérieux le coté mure et la stabilité des salariés, et aussi comme le font de « *nombreux comités sociaux et économiques offrent aux salariés des bons d'achat ou des cadeaux, a fin*

¹ <https://www.lipsafari.com/conseils/recrutement-11/raisons-recrutement-jeunes-diplomes-50>, Consulté le 12/06/2019 a 13 :52.

d'accorder plus d'avantages sociaux et de leur permettre de satisfaire leurs besoins que ce soit personnel ou autres »¹. En outre le nombre des célibataires aussi est important certainement pour leurs énergies, disponibilités ...Etc.

Tableau n°3: répartition des enquêtés selon leur niveau d'instruction

Niveau d'instruction des salariés	Fréquence	%
Primaire	1	1.4%
Moyen	18	25.7%
Secondaire	19	27.1%
Universitaire	32	45.7%
Total	70	100%

Source : enquête de terrain

Selon les données de ce tableau, on remarque que la catégorie des universitaire a enregistré un taux de 45,7%, suivi par le niveau secondaire qui représente un taux de 27,1%, tandis que la catégorie niveau moyen avec un taux de 25.7%, et la dernière catégorie c'est le niveau primaire avec un taux de 1.4%.

La domination de la catégorie niveau universitaire, explique que l'entreprise « CEVITAL » se base sur un recrutement des salariés plus instruits dans le but d'assurer, la bonne organisation et la performance

¹ <https://www.juritravail.com/Actualite/avantages-nature/Id/256394>.consulté le 12-06-2019 a 12h30.

économique sur le marché. Ainsi, l'activité se répartit entre personnes compétentes et motivées, ce qui donne de la puissance à la dynamique humaine de l'entreprise et évite les conflits, perte d'énergie, départ anticipé, turn-over, reclassement... Etc.¹

Tableau n°4 : répartition des enquêtés selon leurs postes de travail.

L'intitulé du poste de travail	Fréquence	%
Chefs de ligne	10	14.3%
Opérateurs machine	49	70%
Maintenances	5	7.1%
Autres	6	8.6%
Total	70	100%

Source : enquête de terrain

Ce tableau illustre que la majorité des travailleurs de nuit enquêtés dans l'entreprise, sont des opérateurs machine avec un pourcentage de 70%, suivit des chefs de ligne avec un pourcentage de 14.3%, Ensuite autres fonction comme remplisseurs, ou des préparateurs labo avec 8.6% et en dernier c'est les agents de maintenances avec 7.1%.

Comme on peut voir que c'est les opérateurs qui sont plus nombreux avec un pourcentage de 70% pour la simple raison qu'il s'agit d'une unité de production et qu'il est indispensable d'avoir plus d'agent de terrain que de

¹ <https://horizons-evolution.com/pourquoi-bien-recruter-est-important>, consulté le 12-06-2019 à 12h12.

superviseur, et comme La mission de l'opérateur de production est de veiller à la qualité du produit fini et à la faisabilité du processus de rendement. Situé en amont de la ligne de fabrication, il est placé sous la responsabilité d'un chef de production. Suivant la structure de l'entreprise, l'opérateur de production peut être responsable d'une ou plusieurs étapes de la fabrication¹

Tableau n°5: répartition des enquêtés selon leur ancienneté au travail

L'ancienneté dans le poste du travail	Fréquence	%
Moins d'un an	4	5.7%
[1 – 5]	11	15.7%
[6 – 10]	21	30%
Plus de 10 ans	34	48.6%
Total	70	100%

Source : enquête de terrain

D'après les chiffres cités dans ce tableau ci-dessus, on trouve que la majorité des travailleurs de nuit qui ont de l'ancienneté dans leurs postes de travail sont ceux qui ont plus de 10ans avec un pourcentage de 48.6%, après Ceux de la catégorie [6ans-10ans] avec un pourcentage de 30%, ensuite ceux qui ont entre [1an-5ans] avec un pourcentage de 15.7% et à la fin c'est la catégorie de ceux qui ont moins d'un an avec un pourcentage de 5.7%.

Nous constatons que la majorité des salariés ont une ancienneté de plus de 10 ans avec un pourcentage de 48.6%, et cela se traduit a l'effet que l'entreprise produit à la fois une compétence, un signal en assurant la mise au travail des débutants. Si cette représentation de l'entreprise comme fournisseur d'expérience professionnelle fait l'objet d'un consensus minimal, il en va différemment de l'analyse du système productif en tant que demandeur

¹ <https://www.regionsjob.com/observatoire-metiers/fiche/operateur-de-production>. Consulté le 12/06/2019 à 14 :02.

d'expérience professionnelle, notamment à l'égard des jeunes qui débutent leur vie professionnelle. Les réflexions présentées ici proposent, pour dépasser l'apparent paradoxe d'une demande d'expérience professionnelle faite au débutant, de discuter deux interprétations possibles de cette demande.¹

-Vérification de la première hypothèse :

« Les salariés sont plus rentables quand ils travaillent dans des conditions favorables ».

¹ <https://journals.openedition.org/osp/5931>. Consulté le 12/06/2019 à 12 :38.

Tableau n°6 : la corrélation entre la pénibilité du travail de nuit et les conditions de travail.

Pénibilité du travail de nuit Conditions de travail	Oui	Non	Total
Bonnes	7 100%	- -	7 100%
Moyennes	54 94.7%	3 5.3%	57 100%
mauvaises	6 100%	- -	6 100%
Total	67 95.7%	3 4.3%	70 100%

Source : enquête de terrain

D'après le tableau ci-dessus, nous pouvons observer que la plus part des Travailleurs de nuit affirment la pénibilité de travail de nuit avec un pourcentage de 95,7% par contre ceux qui répondent que le travail de nuit n'est pas pénible prend un pourcentage de 4.3%.

Cela peut être expliqué par la réalité existante dans l'entreprise «CEVITAL » et qui révèle que les salariés travaillent dans des conditions moyennes a mauvaises.

6 salariés ont répondu conditions mauvaises avec un pourcentage de 100%, et 7 salariés ont répondu conditions bonnes avec un pourcentage de 100 % aussi, mais 54 salariés qu'on peut considérer comme une majorité ont répondu conditions moyennes avec un pourcentage de 95%.

Par contre les réponses qui signalent que le travail de nuit n'est pas pénible, on a observé un pourcentage très bas avec 5.3% dans des conditions moyennes et un pourcentage de 0% sur mauvaises et bonnes.

L'analyse de ces résultats montre que le travailleur de nuit souffre sur plusieurs plans, que La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, et aussi par le manque de sommeil dans la journée, troubles digestifs, mauvaise humeur, la fatigue et Comme on peut expliquer que la fatigue chronique cause la consommation des médicaments pour toute la vie.¹

¹ file:///C:/Users/dell/Downloads/Documents/Pénibilité%20au%20travail.pdf consulté le 12/06/2019 à 12 :16.

Tableau n°7: la corrélation entre les conditions de travail et la satisfaction du rendement des salariés.

satisfaction de rendement Conditions de travail	Satisfait	Très satisfait	Peu satisfait	Pas du tout satisfait	Total
Bonnes	3 42.9%	4 57.1%	-	-	7 100%
Moyennes	37 64.9%	16 28.1%	1 1.8%	3 5.3%	57 100%
Mauvaises	-	3 50%	3 50%	-	6 100%
Total	40 57.1%	23 32.9%	4 5.7%	3 4.3%	70 100%

Source : enquête de terrain

Ce tableau nous montre que 57.1% des salariés sont satisfaits de leur rendement, 32.9% sont très satisfaits, 5.7% sont peu satisfaits et seulement 4.3% ne sont pas du tout satisfaits de leur rendement.

Après ces chiffres on ne constate que la plupart des salariés de l'entreprise «CEVITAL » sont satisfaits de leur rendement.

Sur le tableau ci-dessus on trouve que 64.9% des salariés qui ont répondu que leurs conditions de travail étaient moyennes sont satisfaits de leur rendement. Et 57.1% qui ont répondu que leurs conditions de travail étaient bonnes sont très satisfaits de leur rendement, et seulement un seul salarié avec un taux de 1.8% qui a répondu que ses conditions de travail était moyenne mais il est peu satisfait de son rendement, Et a la fin on trouve que 5.3% qui ont répondu que leurs conditions de travail étaient moyennes ne sont pas du tout satisfaits de leur rendement.

Par contre on a 3 salariés qui ont répondu que leurs conditions de travail étaient mauvaises mais ils sont satisfaits de leur rendement avec un pourcentage de 50%, et 3 autres salariés sont très satisfaits avec le même pourcentage qui est 50%.

D'après ces résultats on déduit que les conditions de travail jouent un rôle très important sur le rendement des salariés, et cela se traduit que les nouvelles conditions de travail éliminent peu à peu les travaux les plus pénibles physiquement, les plus répétitifs, les situations sans aucune initiative du type de celles qui prévalaient jusqu'au milieu du XXème siècle. Et pourtant, paradoxalement, l'insatisfaction voire la souffrance au travail est un élément très souvent évoqué par des travailleurs de plus en plus nombreux, de ce fait l'entreprise doit tout faire pour améliorer ses conditions de travail vis-à-vis ses travailleurs et tout le monde soit satisfait.¹

¹ http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-lasecurite/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossier=464. Consulté le 12/06/2019 à 12 :26.

Tableau n°8 : le rapport entre la température et la nature du post de travail.

Température au travail Poste occupé	élevé	moyenne	basse	Total
Chef de ligne	1 10%	9 90%	- -	10 100%
Opérateur	15 30.6%	32 65.3%	2 4.1%	49 100%
Maintenance	- -	5 100%	- -	5 100%
Autres	- -	6 100%	- -	6 100%
Total	16 22.9%	52 74.3%	2 2.9%	70 100%

Source : enquête de terrain

D'après les données de ce tableau nous constatons que le degré de la température dans le milieu de travail est moyenne avec un pourcentage de 74.3%.

Nous remarquons que la température dans les postes occupés par les chefs de ligne est moyenne avec un pourcentage de 90%, ensuite chez les

opérateurs elle est moyenne avec 65.3%, et à la fin avec les agents de maintenances et autres postes est moyenne avec le même pourcentage qui est 100%.

On trouve aussi que 22.9% disent que la température est très élevée, et 2.9% disent que la température est basse.

A partir de ces résultats on peut expliquer cette différence de pourcentage par une politique de l'entreprise « Cevital » qui sert à réaliser de bonnes conditions pour bien travailler et d'offrir une atmosphère du travail très aisée concernant le moyen de régulation de la température avec des climatiseurs, un air conditionné et des radiateurs dans les bureaux et même au milieu de production pour au moins rendre le lieu de travail supportable et agréable à travailler, et comme « *La climatisation est toute aussi indispensable en entreprise, pour un meilleur rendement des employés et le maintien d'un milieu de vie énergisant au travail. Elle est essentielle également dans tous les genres d'institutions* »¹.

¹ <http://www.ventilationlanaudiere.com/un-bon-systeme-de-climatisation/>. Consulté le 12/06/2019 à 12 :52.

Tableau n°9 : la corrélation entre la pénibilité du travail de nuit et l'âge des salariés.

Pénibilité du travail de nuit	Oui	Non	Total
L'âge des salariés			
[21-30]	10 100%	- -	10 100%
[31-40]	23 88.5%	3 11.5%	26 100%
[41-50]	28 100%	- -	28 100%
Plus de 50 ans	6 100%	- -	6 100%
Total	67 95.7%	3 4.3%	70 100%

Source : enquête de terrain

Selon ce tableau on remarque, la majorité des travailleurs de nuit enquêtés dans l'entreprise« CEVITAL », réclament que le travail de nuit et pénible avec un pourcentage de 95.7%, suivi d'une minorité de salariés qui

ont répondu que le travail de nuit n'est pas pénible avec un pourcentage de 4,3%.

Les catégories d'âge qui sont entre [20ans-30ans],[41ans-40ans] et ceux qui ont plus de 50 ans ont tous répondu que le travail de nuit est pénible avec un taux de 100% de chaque catégories, Seulement la catégorie qui ont entre [31ans- 40ans] ont répondu que le travail de nuit est pénible avec un taux de 88.5%.

Par contre ceux qui ont répondu que le travail de nuit n'est pas pénible étaient très minoritaires avec un pourcentage de 11.5% et il s'agit de la catégorie [31ans-40ans].

D'après cette analyse on résume tout simplement la situation a une question d'expérience et de résistance au milieu de travail, dans notre cas on remarque ceux qui sont âgés entre [20ans-30ans] trouvent le travail de nuit pénible parce que ils sont jeunes et certainement ils se trouvent en manque d'expérience dans le milieu professionnel pour savoir comment s'organiser et gérer leurs temps, et la catégorie qui ont plus de 50 ans aussi trouvent que le travail de nuit est pénible a cause leurs manque d'énergie , et ils n'arrivent plus a résister la nuit par rapport a leurs âges. Comme ont peut la définir que« Les résistances sont certainement ambivalentes et coexistent avec ces pratiques qui permettent d'ajuster, d'aménager et de se réapproprier (partiellement) les situations de travail. Elles se distinguent toutefois dans ce qu'elles représentent une forme d'opposition, et de refus de se conformer à la logique de valorisation, ou de se plier. Les résistances au travail renvoient dès lors à des conduites gênantes, embarrassantes, intolérables voire inacceptables pour ceux qui encadrent, emploient et "mettent" les autres au travail.»¹

¹ <https://books.openedition.org/septentrion/3389?lang=fr>. Consulté le 12/06/2019 a 13 :02.

Tableau n°10 : La corrélation entre les avantages du travail de nuit et la quantité de production la nuit comme le jour.

la quantité de production les avantages du travail de nuit	Oui	Non	Total
L'ambiance au travail	19 90.5%	2 9.5%	21 100%
Absence des autorités	20 74.1%	7 25.9%	27 100%
Diminution des charges du travail	13 86.7%	2 13.3%	15 100%
autres	7 100%	- -	7 100%
total	59 84.3%	11 15.7%	70 100%

Source : enquête de terrain

Selon ce tableau nous remarquons que 84.3% déclarent qu'ils produisent la même quantité par rapport à la journée et 15.7% signalent qu'ils produisent pas la même quantité.

La plupart de ceux qui ont répondu qu'ils produisent la même quantité et qu'ils trouvent l'avantage de travail du nuit c'est l'ambiance représente un taux de 90.5%, suivit d'un pourcentage de 86.7% de ceux qui trouvent l'avantage du travail de nuit était la diminution des charges de travail, puis un taux de 74.1% de ceux qui trouvent avantageux a cause de l'absence des autorités, et a la fin seulement 7 salariés trouvent qu'il a des avantage pour d'autres raisons avec un pourcentage de 100%.

Dans cette analyse nous constatons que les avantages de travail de nuit jouent un rôle très important pour la motivation des salariés pour produire plus, selon MAYO « *le personnel a des besoins et des motivations qui ne sont pas uniquement économiques. Mayo assure que le rendement augmente quand ces dernières sont satisfaites. Il préconise une organisation du travail soucieuse de ces besoins et permettant aux travailleurs de nouer des relations personnelles et des groupes, de façon à les motiver et à les rendre plus productifs.* »¹

-Discussion de la première hypothèse :

L'entreprise « CEVITAL » a pris en considération l'aspect humain, et surtout le volet des conditions favorables au travail. Cela rassemble les conditions physiques et le climat du travail, l'entreprise dispose de matériaux de protection convenablement pour la sécurité des salariés du moment que l'objectif de l'entreprise est d'assurer le confort de ses salariés pour sa rentabilité et d'évité un maximum d'accident d'après notre enquête.

Egalement l'entreprise « CEVITAL » dispose d'un service d'hygiène et sécurité pour sensibiliser ses salariés des risques liés a leur travail.

¹ <https://www.superprof.fr/ressources/developpement-personnel/management/cours-05/1ere-stmg-05/implication-des-salaries.html>, consulté le 12-06-2019 a 12h25.

À partir de tous ces constats on peut dire que notre première hypothèse « *Les salariés sont plus rentables quand ils travaillent dans des conditions favorables* ». Est confirmée.

-Vérification de la deuxième hypothèse :

« *Le travail de nuit influence négativement sur la santé physique et morale des salariés de l'entreprise CEVITAL* ».

Tableau n°11 : la corrélation entre la capacité à avoir du mal rester éveillé pendant le travail de nuit et l'âge.

Mal a resté éveillé la nuit			
L'âge des enquêtés	Oui	Non	Total
[21-30]	8	2	10
	80%	20%	100%
[31-40]	24	2	26
	92.3%	7.7%	100%
[41-50]	21	7	28
	75%	25%	100%
Plus de 50 ans	5	1	6
	83.3%	16.7%	100%
Total	58	12	70
	82.9%	17.1%	100%

Source : enquête de terrain

D'après ce tableau on remarque, la majorité des travailleurs de nuit enquêtés dans l'entreprise « CEVITAL », qui ont du mal a rester éveillé la nuit représente un pourcentage de 82.9%, suivi par les réponses des enquêtés qui sont capables de le rester avec un pourcentage de 17,1%.

La catégorie d'âge la plus touchée c'est [de 31 ans à 40 ans] avec un pourcentage de 92.3%, après c'est la catégorie qui ont plus de 50 ans avec un

pourcentage de 83.3%, ensuite la catégorie [de 20 ans à 30 ans] qui ont un pourcentage de 80%, et a la fin c'est ceux qui ont entre [41ans-50ans] avec un pourcentage de 75%.

Par contre les réponses des enquêtés qui sont capables de rester éveillé la nuit, on a le pourcentage de 25% de la catégorie [de 41 ans à 50 ans], suivi par la catégorie [de 20ans à 30 ans] qui ont le pourcentage de 20%, ensuite c'est la catégorie qui ont plus de 50 ans avec un pourcentage de 16.7%, et a la fin c'est la catégorie [31ans-40ans] avec un pourcentage de 7.7%.

On constate que la catégorie qui n'arrive pas à résister à rester éveillé pendant le travail de nuit, est la catégorie de [31 ans à 40ans] qui sont en moyenne jeunes, parce que les travailleurs n'ont pas l'habitude, et pas l'expérience nécessaire et ils se trouvent en contradiction avec leur propre rythme biologique en opposition avec leur entourage dont ils ne suivent pas le même rythme d'activités. Et comme certainement ils souffrent de troubles du sommeil qui privent les employés de la possibilité d'exceller au travail. et comme le montre l'étude « *Sleep And Health: How Longterm Deprivation Is Affecting Our Well-Being*, les personnes qui ont un mauvais sommeil sont globalement moins productives. Inquiétant, 25-45 ans considèrent qu'ils dorment moins que ce dont ils ont besoin. Et sans sommeil, vos salariés sont moins capables de se concentrer, moins aptes à collaborer et à s'engager dans des activités cognitives complexes telles que la mémoire ou la communication avec les collègues et clients. Les projets qui pourraient être réalisés en trois ou quatre étapes pourraient déraiser : les employés sont moins aptes à développer une pensée critique, à résoudre des problèmes et à être créatifs. »¹

¹ <https://blog.goalmap.com/sommeil-des-employes-et-performance-de-lentreprise/>. Consulté le 12/06/2019 à 13:18.

Tableau n°12 : la corrélation entre l'âge et l'augmentation du stress pendant le travail de nuit chez les salariés.

Stress pendant Le travail de nuit L'âge des salariés	Oui	Non	Total
[21-30[4 40%	6 60%	10 100%
[31-40[12 46.2%	14 53.8%	26 100%
[41-50[22 78.6%	6 21.4%	28 100%
Pus de 50 ans	4 66.7%	2 33.3%	6 100%
Total	42 60%	28 40%	70 100%

Source : enquête de terrain

Selon ce tableau on remarque, la plupart des travailleurs de nuit enquêtés dans l'entreprise « CEVITAL », ont signalé une augmentation de stress pendant le travail de nuit avec pourcentage de 60%, et on a un taux de 40% de ceux qui souffre pas d'une augmentation de stress.

D'après ces chiffres on remarque que ceux qui souffrent le plus d'une augmentation de stress pendant le travail de nuit sont ceux qui sont âgés entre [41ans-50ans] avec un taux de 78.6%, suivi de ceux qui sont âgés de plus de 50ans avec un taux de 66.7%, après ceux de [31ans-40ans] avec 46.2%, et a la fin c'est la catégorie la plus jeune qui sont âgés entre [20ans-30ans] avec un taux de 40%.

D'autre part on a quelques réponses de ceux qui ne souffrent pas de stress pendant le travail de nuit et il s'agit de la catégorie d'âge [20ans-30ans] avec un pourcentage de 60%, suivi de ceux qui sont âgés entre [31ans-40ans] avec un taux de 53.8%, puis ceux qui âgés de plus de 50 ans avec un taux de 33.3%, et a la fin c'est la catégorie [41ans-50ans] avec 21.4%.

Dans ce constat on remarque que la plupart de ceux qui souffrent d'une augmentation de stress sont ceux qui sont un peu âgé, par rapport aux jeunes, dire que le rapport entre le stress et l'âge est une « construction sociale » ne se limite pas à étudier les représentations sociales de la plus ou moins grande vulnérabilité psychologique en fonction de l'ancienneté.¹

Donc on peut dire que c'est du a l'état d'esprit des salariés et la responsabilité chez les catégories les plus âgés qui leur cause cette augmentation de stress.

¹ <https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/685297/filename/Stress.et.Age.doc>.
Consulté le 12/06/2019 a 13 :29.

Tableau n°13: le rapport entre l'ancienneté dans le poste du travail et les troubles digestifs chez les salariés.

Troubles digestives L'ancienneté des salariés	Oui	Non	Total
Moins d'un an	-	4	4
	-	100%	100%
[1 an-5ans]	3	8	11
	27.3%	72.7%	100%
[6ans-10ans]	10	11	21
	47.6%	52.4%	100%
Plus de 10 ans	19	15	34
	55.9%	44.1%	100%
Total	32	38	70
	45.7%	54.3%	100%

Source : enquête de terrain

D'après la tendance générale de ce tableau on constate que les salariés qui ne souffrent pas de troubles digestifs représente un taux de 54.3%, et ceux qui en souffre représente un taux de 45.7%.

D'après ces chiffres on trouve que les nouveaux salariés qui ont moins d'un an dans leur post de travail ont tous signalé qu'ils souffrent d'aucuns

troubles digestifs avec un taux de 100%, suivi de ceux qui ont de [1ans- 5ans] dans leur post de travail qui ont répondu aussi non avec un taux de 72.7%, puis ceux de [6ans-10ans] avec un taux de 52.4%, et a la fin c'est ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté avec un taux de 44.1%.

Ensuite on a les réponses de ceux qui signalent qu'ils souffrent de troubles digestifs, il s'agit de ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté dans leur poste de travail avec un taux de 55.9%, puis ceux qui ont de [6ans-10] avec un taux de 47.6%, après ceux de [1ans-5ans] avec un taux de 27.3%, et en fin ceux qui ont moins d'un an et qui sont pratiquement de nouvelle recrue avec 0%.

D'après ce constat on remarque que les troubles digestifs se manifeste beaucoup plus chez les salariés les plus anciens dans leurs postes de travail par rapport aux nouveaux et au moins anciens, ce qu'on va comprendre c'est que plus on perdure et plus on travaille a long terme pendant la nuit plus on risque d'avoir des problèmes digestifs et de santé comme les organes du corps fonctionnent de façon différente le jour et la nuit. Ils sont programmés pour être en pleine action le jour et en repos la nuit. C'est le cas notamment du système digestif. Dans une situation de travail nocturne, le processus normal de digestion sera perturbé car il ne sera pas aligné avec l'horloge biologique. On remarque d'ailleurs que les travailleurs de nuit souffrent souvent de problèmes gastro-intestinaux et de troubles digestifs, car ils s'alimentent à des heures où les organes sont programmés pour se mettre au repos.¹

De ce fait l'entreprise doit prendre en considération cet aspect la, et réorganiser les horaires du travail des anciens salariés et de leur offrir un planning qui va les arranger, par exemple leur offrir un nouveau créneau qui

¹ <https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit/>. Consulté le 12/06/2019 a 13 :39.

va leur permettre de travailler seulement en surface a fin d'être toujours au service de l'entreprise.

Tableau n°14: la corrélation entre la situation familiale et l'augmentation de stress chez salariés.

Augmentation de stress des salariés Situation familiale des salariés	Oui	Non	Total
Célibataire	8 57.1%	6 42.9%	14 100%
Marier	34 60.7%	22 39.3%	56 100%
Divorcé ou veuf	- -	- -	- -
Total	42 60%	28 40%	70 100%

Source : enquête de terrain

D'après la tendance générale de ce tableau on voit que l'augmentation de stress chez les salariés existe avec un taux de 60%, par contre ceux qui n'ont pas cette augmentation représente un taux de 40%.

D'après ces données, on observe que les salariés qui souffrent plus du stress sont ceux qui sont mariés avec un taux de 60.7%, suivi des célibataires qui signalent une augmentation de stress avec un taux de 57.1%.

Le taux de réponse de ceux qui n'ont pas signalé une augmentation de stress représente 42.9% chez les célibataires et 39.3% chez les ceux qui sont mariés.

A partir de ces résultats obtenus on peut dire que les salariés qui sont mariés sont affectés par ce stress pendant le travail de nuit à cause de la conciliation famille travail, la double responsabilité entre le devoir de se sacrifier pour les besoins de sa famille et son travail. Et que les travailleurs de nuit confient que leur travail est souvent en conflit avec leur vie familiale et sociale parce qu'ils ne passent pas assez de temps avec leur conjoint ou conjointe, leurs enfants et leurs amis. Cet aspect est très important pour l'équilibre mental puisqu'en tant qu'êtres humains, nous avons besoin de créer des liens affectifs avec les autres. La quantité et la qualité du temps passé avec nos proches sont déterminantes pour notre santé mentale, émotionnelle et physique. Le manque de relations sociales régulières peut provoquer un sentiment de solitude et d'isolement. De plus, le manque de sommeil chez les travailleurs entraîne des troubles de l'humeur, les rendant plus irritables et perturbant de ce fait leurs relations sociales.¹

¹ Op-cite, <https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit/>. Consulté le 12/06/2019 à 13 :45.

Tableau n°15 : la corrélation entre les difficultés du travail de nuit et son influence sur le rendement des salariés.

Influence du travail de nuit sur le rendement Difficultés du travail de nuit	Oui	Non	Total
Fatigue	9 75%	3 25%	12 100%
insomnie	11 61.1%	2 13.3%	18 100%
Avoir du mal a resté éveillé la nuit	13 86.7%	2 13.3%	15 100%
Soucis de sécurité personnelle	2 66.7%	1 33.3%	3 100%
Baisse de vigilance	5 50%	5 50%	10 100%
Effets négatifs sur le bien être psychologique.	9 75%	3 25%	12 100%
Total	49 70%	21 30%	70 100%

Source : enquête de terrain

D'après la tendance générale de ce tableau, on ne constate que la majorité des travailleurs trouve que le travail de nuit a une influence sur le rendement avec un pourcentage de 70%, et ceux qui trouve que le travail de nuit n'a pas d'influence sur le rendement représente un taux de 30%.

Nous remarquons que 86.7% trouvent que le travail de nuit a une influence sur le rendement parce que ils trouvent du mal a resté éveillé la nuit, et 75% a cause de la fatigue et des effets négatifs sur le bien être psychologique, suivit de 66.7% a cause des soucis de sécurité personnelle, 61.1% a cause des problèmes d'insomnie, et a la fin on a 50% a cause de la baisse de vigilance.

La plupart de ces enquêtés trouve que le travail de nuit a une influence sur le rendement, cela peut être expliquer par le fait que les salariés rencontrent des difficultés du genre fatigue, insomnie, baisse de vigilance et effets négatifs sur l'état psychologique du salariés, « *Il a depuis longtemps été démontré que le corps n'est a priori pas fait pour fonctionner lors des heures d'obscurité, ni pour dormir lors des heures d'ensoleillement. Un changement important et délibéré des périodes de veille et de sommeil, tel qu'observé chez les travailleurs de nuit, entraîne un déséquilibre du cycle activité/repos et de l'horloge biologique (ce qu'on appelle le rythme circadien).*»¹

La discussion de la deuxième hypothèse :

Suite aux informations collectées sur le terrain pour notre deuxième hypothèse, Nous avons observé que les salariés concerné par le travail de nuit a l'entreprise « CEVITAL » déclarent que le travail de nuit provoque des maladies que ce soit organique ou psychique comme le stress, des troubles digestifs ou troubles de sommeil, comme nous le montre les tableaux n°5, 6 et 7 qui évoquent le stress, les troubles digestifs et la capacité a voir du mal a resté éveillé pendant la nuit.

¹ LE TRAVAIL DE NUIT ET L'HORLOGE BIOLOGIQUE, <https://www.jeancoutu.com/sante/conseils-sante/travail-de-nuit/>, consulté le 12-06-2019 à 12h53.

Donc après avoir obtenu ces résultats on peut dire que l'hypothèse qui s'intitule « *le travail de nuit influence négativement sur la santé physique et morale des salariés de l'entreprise CEVITAL* » est confirmé.

CONCLUSION

Conclusion générale

Conclusion:

L'enquête menée au sein de l'entreprise « cevital », nous a permis de dégager des résultats attendus, qui confirme principalement les hypothèses émises. le travail de nuit affecte le rendement des salariés inclue la modification des habitudes de sommeil qui semble créés des difficultés de santé (diabète, anémie, troubles psychique et cardio-vasculaires...).

Concernant l'influence du travail de nuit sur le rendement des salariés auprès de l'entreprise « CEVITAL », nous avons pu démontrer que cette forme du travail est vraiment pénible pour les travailleurs qui engendre des effets néfastes sur la santé du salarié malgré toutes les précautions qui ont été prise et les dispositions mise en œuvre par l'entreprise. Pourtant ce mode de travail est maintenu du fait qu'il reste indispensable et inévitable pour la continuité de la production, sachant que le salarié concerné par le travail de nuit peut toucher un certain nombre d'avantage que ça soit social ou économique telle que les repos de récupérations et les primes de nuit pour au moins compensé la pénibilité du travail de nuit.

L'enquête menée sur le terrain a rencontrer quelques difficultés, notamment le niveau d'instruction de certain salariés qui n'arrivait pas a répondre a toutes nos questions qui leurs parait incompréhensible, mais nous avons été chaleureusement accueillis par tout le personnel de cet organisme et qui nous ont aidés a obtenir toutes les informations nécessaire.

En arrivant a la fin de ce mémoire, nous avons ce sentiment de satisfaction par rapport a notre recherche, et que nous espérons que nous avons pu apporter des explications sur la position des travailleurs de nuit et que notre thème pourra être utile pour la future recherche de ce domaine.

En dépit de tous les entraves sur notre chemin de l'enquête, le travail de nuit reste un sujet d'actualité qui intéresse beaucoup de chercheurs et il est

Conclusion générale

très important pour la société moderne, nous espérons que nous avons pu démontrer aux salariés les inconvénients de ce travail nocturne et également aux entreprises qui adoptent ce mode de travail de prendre ce sujet en considération pour obtenir un meilleur rendement de ses salariés.

**LISTE
BIBLIOGRAPHIQUE**

Liste bibliographique :

Les ouvrages :

1. ALGAVA Elisabeth, «Letravaildenuiten2012», DaresAnalyses,no 62, 2014,p5.
2. ANGERS Maurice, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, Edition casbah, Alger, 1996.
3. BEEVRANDT, et d'autres, communication en santé et action social, édition, Nathan, paris, 1998, p09.
4. BENARD Michel, Rendement économique et productivité du capital fixe de 1959 à 1972, p3.
5. BOUDON Reymond, des méthodes en sociologie, PUF, paris, 1970, p08.
6. CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur, Bureau International du Travail, Genève, 1977, P5.
7. CITEAU Pierre, Gestion des ressources humaines, principes généraux, 2eme éd, Armand Cadin, Paris, 1997, P132.
8. Code de travail, chapitre I, droits des travailleurs titre II, droits et obligations des travailleurs, p4.
9. DURKHEIM Emile, Divis. Trav, 1893, p. 24.
10. EDICHOFFER.J.R et autres, Économie d'entreprise (savoir et technique), éd NATHANA, Paris, France, 1995, P223.
11. HARRIBEY Jean-Marie, Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts, Economies et Sociétés, Série « Economie du travail », A.B., 1998, n° 20, 3, p.29-30.
12. KUAMBA Muepo, Thématique Managériale, Lubumbashi 2004, p.6.
13. LANANE Massika, L'apport des sciences sociales a la santé, édition Houma, p40.
14. MARX Karl, Capital, t. I, Harmondsworth, Penguin, 1976, p. 272.
15. MARX Karl, Le Capital, Paris, Editions Sociales, 1975, I, I, p.181
16. MAURY Gérard, MULL Charles, Economie et organisation de l'entreprise, édition Foucher, p. 300.
17. NEGRI Antonio, Marx au-delà de Marx, Paris, Christian Bourgois, 1979,
18. POTOCKI MALICET Danielle, Elément de sociologie du travail et de l'organisation, Paris, 1997.
19. VANEIGEM Raoul – Nous qui désirons sans fin, 1996 p.37.

Les dictionnaires :

1. Dictionnaire d'économie et de science sociale, éd, actualisé, Paris, Juin2002, P 342.
2. Dictionnaire le parisien,sensagent.
3. HENRI Mahé de Boisllanodelle, Dictionnaire de gestion, édition economica, Paris, 1998, p455.
4. <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/conditions-de-travail>
5. Jean-François PILLOU, santé définition, 2018.
6. Le dico des définitions, <http://lesdefinitions.fr/rendement>.
7. SILLAMY Norbert, Dictionnaire de psychologie, édition Larousse, 1991, p238.

Les articles et les revues :

1. BATTANDIER Alain,Motivation - La théorie VIE de Vroom, article 9.
2. BOLUZE Léa, travail de nuit : définition et horaires, publié dans le capital management, le 14-06-2019 a 16 :27.
3. CASTEL Davy, la satisfaction au travail, publié dans psychologie du travail et organisation en Janvier 2016.
4. CATANI Damien, sommeil des employés et performance de l'entreprise, publié le 13-07-2018.
5. CHEVANDIERChristian et PIGENET Michel, Dans Le Mouvement Social 2002/3 (no 200), pages 163 à 169.
6. COURTAY J.M-fiche de lecture : « le travail, une valeur en voie de disparition »- février 2008. p6.
7. DA SILVA Laurent, SANTUGINIMarc,QU'EST-CE QUE LA PRODUCTIVITÉ?, décembre 2009, P1, PDF.
8. DESCHENESGuylaine,psychologue organisationnelle, Satisfaction au travail,CRHA,Ph.D, publié le 05-03-2018.
9. EDOUARDE François, Le travail de nuit: impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, CESE, Juillet, 2010In www.ladocumentationfrancaise.fr.
- 10.Études scientifiques et marché du travail : éléments de réflexion sur la crise des formations en sciences, Demande d'expérience professionnelle et embauche des débutants : essai d'interprétation

- économique, publié dans l'orientation scolaire et professionnelle, journal open Edition, le 04-2007.
11. <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Le-travail-de-nuit.pdf>
 12. Fondation sommeil, conséquence de travail de nuit, www.fondationsommeil.com.
 13. Formation de technicien supérieur, gestion des ressources humaines, SERIEN°01, p 08.
 14. GENDOLLA Guido, Motivation et apprentissage I, p.9. PDF.
 15. GRENIER Simon, Évaluation du rendement et motivation au travail : propositions de recherche pour une rétroaction sur le rendement qui favorise la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, Un article de la revue Management international , Volume 16, Numéro 4, Été, 2012.
 16. HORIZONS, pourquoi bien recruter est-il si important, publié dans horizons évolution, 15-09-2015.
 17. <https://www.cadredesante.com/spip/IMG/pdf/doc-85.pdf>
 18. <https://www.chu-rouen.fr/wp-content/uploads/sites/2/2016/12/Travail-de-nuit-et-travail-poste-pour-site-SPUB.pdf>
 19. Laurent Bouvet, Grand enjeux politique contemporain.
 20. Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail, Algérie, publié dans NATLEX, modifiée et complétée au 11 janvier 1997.
 21. NIETZSCHE, Le travail, publié le 11-11-2008. <http://philodubois.over-blog.com/article-24657091.html>
 22. PACAUD Thierry, La Motivation au travail, les théories clés, 23-12-2016, article.
 23. PAK Mathilde, le travail à temps partiel, synthese.state, Numéro 04, Juin 2013, p.3.
 24. Pénibilité au travail, <file:///C:/Users/dell/Downloads/Documents/Pénibilité%20au%20travail.pdf>
 25. PETITET Cécile, pénibilité de travail de nuit, publié dans a part entière, vos droits, mise en ligne le 15-01-2018. <http://www.a-part-entiere.fr/penibilite-travail-de-nuit>.
 26. Rédiger par des auteurs spécialisés OOREKA carrière, Travail de nuit, Gestion du temps de travail et des absences au sein de l'entreprise. <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/523603/travail-de-nuit>.

27. ST-ONGE Sylvie, mesuré le rendement au travail, publié le 9-10-2001.
28. WANG Ping, la motivation: une source efficace pour améliorer la performance des membres d'équipes de projet, juillet2011.pdf.

Site internet :

1. <http://npaloirenord.over-blog.com/pages/-petit-resume-de-l-histoire-du-travail-par-annie-2337095.html>. consulté le 16-04-2019, à 11h35.
2. <http://wikimemoires.net/2013/04/les-differentes-theories-de-la-motivation/> consulté le 29-04-2019.15 :32.
3. <http://www.ccsc-cssge.ca/fr/centre-de-documentation-rh/inforh/la-r%C3%A9tention-de-personnel/%C3%A9valuation-et-gestion-du-rendement>. consulté le 22-04-2019, a 11 :08.
4. <http://www.formation-professionnelle-maroc.com/la-gestion-du-rendement.html?Itemid=73>. le 22-04-2019 a 12 :05.
5. http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossid=464. Consulté le 12/06/2019 a 12 :26.
6. <http://www.ventilationlanaudiere.com/un-bon-systeme-de-climatisation/>. Consulté le 12/06/2019 a 12 :52.
7. <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/703583/travail-poste>. consulté le 17-04-2019a 14:14.
8. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-travail-saisonnier>. consulté le 16-04-2019 a 12 :48.
9. <https://www.boursedescredits.com/lexique-definition-rendement-global-brut-3867.php>. consulté le 24-04-2019, a 10 :48.
10. https://www.memoireonline.com/06/11/4562/m_Analyse-des-facteurs-influenant-la-motivation-du-personnel-dans-une-societe-etatique-Cas-spec10.html#toc33. consulter 23-04-2019 11:52.
11. <https://www.regionsjob.com/observatoire-metiers/fiche/operateur-de-production>. Consulté le 12/06/2019 a 14 :02.
12. <https://www.superprof.fr/ressources/developpement-personnel/management/cours-05/1ere-stmg-05/implication-des-salaries.html>. consulté le 12-06-2019 à 12h25.

ANNEXES

Questionnaire de recherche

ANNEXE : 1

Chers enquêtés,

Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin d'étude en sociologie du travail et des organisations dont l'objectif est de cerner l'impact du travail de nuit sur le rendement des salariés, nous vous soumettons ce questionnaire auquel nous vous prions de bien vouloir y répondre en toute objectivité. Par ailleurs nous vous garantissons l'anonymat et que les informations collectées ne seront utilisées qu'à des fins strictement scientifiques.

NB : veuillez cocher la ou les réponse(s) adéquate (s).

Axe 1 : Questions d'identification :

1-L'Age :

a)-[20-30]

b)-[31-40]

c)-[41-50]

d)-Plus de 50 ans

2-Situation familiale :

a)-Célibataire

b)-Marié

c)-Divorcé ou veuf

3-Niveau d'instruction :

a)-Primaire

b)-Moyen

c)-Secondaire

d)-Universitaire

4-L'intitulé de votre poste de travail ?

5-Ancienneté dans le poste de travail :

a)-Moins d'un an

b)-[1an- 5ans [

Questionnaire de recherche

c)-[5ans- 10ans [

d)-Plus de 10 ans

6-Le type de votre contrat du travail :

a)-CDD

b)-CDI

7-Vos horaires du travail :

a)-3.8

b)-2.12

c)-Surface

8-Votre salaire :

a)-Moins de 25000

b)-[25000 a 35000[

c)-[35000 a 45000[

d)-45000 et plus

9- Lieu de résidence ?

a)-Urbain

b)-Rurale

Axe 2 : Conditions et climat du travail

10-Comment considérez-vous vos conditions de travail ?

a)-Bonnes

b)-Moyennes

c)-Mauvaises

11-Utilisez-vous des équipements (outils) de protection individuelle (casque, antibruit, masque, gant....) :

-Oui

-Non

12-La température sur le lieu de travail est-elle ?

a)-Elevé

b)-Moyenne

c)-Basse

13- Etes-vous satisfait par les moyens de sécurité mis à disposition par l'entreprise ?

-Oui

-Non

-Expliquez nous de quelle manière ?

Questionnaire de recherche

.....
.....
14-Votre lieu de travail est-il suffisamment éclairé ?

-Oui

-Non

15-Comment qualifiez-vous votre relation avec vos supérieurs ?

.....
.....

Axe 3 : L'influence du travail de nuit sur la santé morale et physique du salarié

16-Le travail de nuit est- il pénible ?

-Oui

-Non

-Si Oui, c'est à cause de quoi ?

a)-La charge du travail

b)-Surveillance

c)-Mauvaises conditions

d)-Autre.....

17-Quels sont à votre avis les avantages de travailler la nuit ?

a)-L'ambiance du travail

b)-Absence des autorités

c)-Diminution des charges du travail

d)-Autre

18-Avez-vous du mal à rester éveillé pendant votre travail de nuit ?

-Oui

-Non

19-Avez-vous senti des modifications dans votre appétit (troubles digestives), sentez-vous des brûleurs d'estomac, des aigreurs... ?

-Oui

-Non

Expliquez.....
.....
.....

20-Durant votre travail (la nuit) faites-vous des pauses pour vous reposer ?

Questionnaire de recherche

-Oui

- Non

-Si oui, Combien de temps ?

a)-10Minutes

b)-15Minutes

c)-20Minutes

d)-Plus.....

21-Avez-vous constaté une augmentation du stress dans votre travail ?

-Oui

-Non

-Si oui, à cause de quoi ?

.....
.....

22-Quelles sont vos difficultés pendant votre travail de nuit ?

a)- Des problèmes de fatigue.

b)-Problèmes d'insomnie.

c)-Avoir du mal à vous tenir éveillé la nuit.

d)-Des soucis de sécurité personnelle.

c)-La baisse de la vigilance.

e)-Effets négatifs sur le bien être psychologique.

Axe 4 : Le rendement au travail :

23-Quels sont les moyens qui vous motive ?

a)-Le salaire

b)-Les conditions de travail

Autre.....

24-Etes-vous satisfait de votre salaire ?

-Oui

-Non

25-Votre salaire dépend-il de :

a)-Expérience

b)-Rendement

c)-Nature de poste

-Autre.....

.....

Questionnaire de recherche

26- Etes-vous satisfait de votre rendement ?

a)-Satisfait

b)-Très satisfait

d)-Peu satisfait

c)-Pas du tout satisfait

27-Pensez-vous que votre salaire à une influence sur votre rendement ?

-Oui

-Non

-Comment ?

.....
.....

28-Produisez-vous la même quantité en travaillant la nuit comme le jour ?

-Oui

-Non

29-Trouvez-vous que le travail de nuit à une influence sur votre rendement ?

-Oui

-Non

Si oui, Dite le nous Comment ?

.....
.....

30-Pensez-vous que la commission d'hygiène joue un rôle important sur votre rendement ?

a)-Positif

b)-Négatif

31-Selon vous quel aspect de votre travail devez-vous surtout améliorer ?

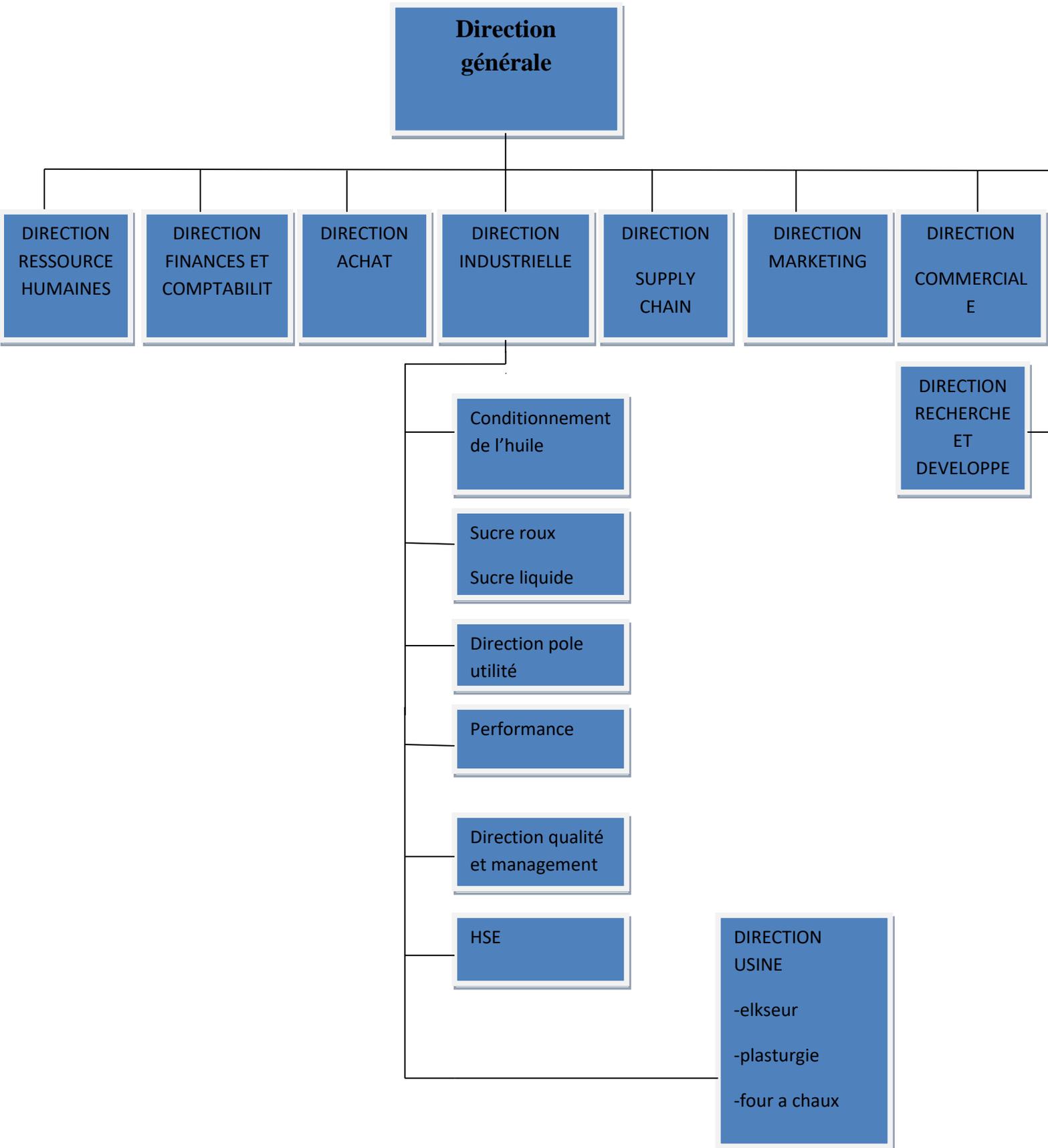
.....
.....
.....

Questionnaire de recherche

Merci pour votre collaboration.

ANNEXE : 2

ORGANIGRAMME GENERALE DE CEVITAL



ANNEXE : 3

Organigramme conditionnement de l'huile

	ORGANIGRAMME	N°Réf	F-RH-006
		Date de Révision	01 Mars 2013
		Version	05

