



**Université Abderrahmane Mira de Béjaïa**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département de sciences sociales**

## **Mémoire de fin de cycle**

**En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en Sciences Sociales**  
**Option : Sociologie du Travail, et Ressources Humaines**

### **Thème :**

**L'impact de travail de nuit sur la santé  
et la vie familiale des travailleurs**

Etude de cas de l'entreprise CEVITAL-Béjaïa

**Réalisé par:**

M<sup>lle</sup> Benmamar Radia.

M<sup>lle</sup> Meklat Fouzia.

**Encadré par :**

M<sup>r</sup> Ameer Smail.

**Année Universitaire: 2015-2016**

# Remerciement

Dans l'espoir que ces quelques mots parviennent à exprimer à tous ceux auquel on est redevables, non moins que la profondeur de notre gratitude, on souhaite que se voient ici remerciés tout ceux qui ont contribué à l'achèvement de ce modeste travail.

Nos profonds remerciements s'adressent en premier lieu, à monsieur « SMAIL AMEUR » pour sa direction attentive qui a toujours été à nos cotés avec sa disponibilité, ses conseils et sont expérience.

A tous le personnel de la bibliothèque d'aboudaou pour leur sympathie et leur disponibilité.

Nous tenons par ailleurs à exprimer notre hautes considérations et nos sincères remerciement à tous les enquêtés qui ont collaboré et contribué à la concrétisation de ce travail. Ainsi que toute l'équipe « CEVITAL » pour leur accueil sympathique tout au long de notre période de stage.

Nous remercions aussi monsieur « MANCER RIAD » et tout le service social à « CEVITAL ». Enfin nous tenons à remercier tous les professeurs du département sciences sociales, ainsi que les membres de jury d'avoir accepté de faire partie de cette soutenance.

**Merci !**

# Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- Mes très chers parents, je témoigne ma profonde reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fait pour mon bien-être.
- A ma sœur « WARDA » et sa fille « MERIEM ».
- A tous mes cousins et cousines sans exception.
- A ma grand mère et mon grand père.
- A tous mes amies.

**RADIA.B**



# Dédicace

Je dédie ce modeste travail aux deux qui êtres ont tout sacrifié pour ma réussite :

- A toi ma mère « HAKIMA », la douce brise d'automne qui caresse ma vie ;
- A mon père « ZAHIR » pour tous ce qu'il a fait pour moi et à qui je ne rendrai jamais assez.
- A mes sœurs : « ASSIA, et ALICIA ».
- A mes très chères frères : « BILLAL et WALID ».
- A tout mes cousins et cousines sans exception.
- A mes oncles et tantes ainsi que leurs enfants.
- Et enfin a mon encadreur « S.AMEUR » pour son aide et ses conseils.

**FOUZIA .M**

## Liste des tableaux :

N°	La liste des tableaux	Page
01	Répartition des effectifs selon l'âge	83
02	Répartition des effectifs selon l'ancienneté au travail	84
03	Répartition des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle	85
04	Le rapport qui existe entre le dérèglement de sommeil et l'âge	86
05	La relation entre la pénibilité de travail et les genres de fatigue qui gênent les travailleurs	88
06	La corrélation entre la difficulté de dormir dans la journée et les facteurs qui gênent	89
07	Le rapport entre le dérèglement de sommeil et l'ancienneté	91
08	L'influence de stress sur la catégorie socioprofessionnelle	93
09	La relation entre l'âge et les troubles digestifs	95
10	La relation entre l'ancienneté et le stress	96
11	La corrélation entre la situation familiale et le programme l'or des jours de repos	98
12	La corrélation entre l'appréciation et la situation familiale	100
13	La corrélation entre la perturbation familiale et la situation familiale	101
14	La Relation entre le choix de travail de nuit et l'opposition de famille en cas des problèmes	102
15	La relation entre l'ancienneté au poste et obligations familiales	104
16	Le lien entre les obligations familiales et la situation familiale	105
17	Le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et le choix de travail de nuit	106

## Liste des abréviations :

<b>Abréviation</b>	<b>Signification de l'abréviation</b>
<b>O.M.T</b>	Organisation mondiale de travail
<b>O.M.S</b>	Organisation mondiale de santé
<b>S.I.P</b>	Santé itinéraire professionnel
<b>G.R.H</b>	Gestion de la ressource humaine
<b>C.D.D</b>	Contrat de travail à durée déterminé
<b>C.D.I</b>	Contrat de travail à durée indéterminé

# **Sommaire**

# SOMMAIRE

## Introduction générale

### Chapitre I : Le cadre méthodologique et théorique de la recherche.

#### Préambule

1. Les raisons du choix du thème -----	06
2. Les objectifs de la recherche -----	06
3. Problématique -----	07
4. Les hypothèses -----	10
5. Définition des concepts -----	11
6 .La méthode et la technique utilisée-----	16
7. Les difficultés rencontrées-----	19
8. Les études antérieures -----	20

#### Conclusion de chapitre

### Chapitre II : Des généralités sur le travail de nuit

#### Préambule

<u>Section 1</u> : Le travail de nuit -----	28
1. L'évolution de travail de nuit -----	28
2. Définition de travail de nuit -----	29
3. La durée de travail de nuit -----	32
4. Les conditions de travail de nuit -----	33

5. le travail posté ou le travail par équipe successives -----	35
<b><u>Section 2</u></b> : Nature et réglementation de travail de nuit -----	38
1. Le rendement des travailleurs de nuit -----	38
2. La protection des travailleurs de nuit -----	39
3. Les droits et obligations des travailleurs de nuit -----	40
4. Les obligations des travailleurs de nuit -----	40
5. Les services ou les métiers concernés par le travail de nuit -----	2

### **Conclusion de chapitre**

## **Chapitre III : Les effets de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs.**

### **Préambule**

<b><u>Section 1</u></b> : Les conséquences du travail de nuit sur la santé -----	45
1. Les effets de travail de nuit à court terme -----	45
2. Les effets de travail de nuit à long terme -----	53
<b><u>Section 2</u></b> : Les effets de travail de nuit sur la vie familiale -----	56
1. La perturbation de la vie familiale -----	56
2. Les difficultés des travailleurs de nuit -----	57
3. Comment faire une conciliation entre le travail et la vie familiale des travailleurs -----	61

### **Conclusion de chapitre**

## **Chapitre IV: La présentation de l'organisme d'accueil.**

### **Partie pratique :**

1. Historique-----	66
2. Situation géographique-----	66
3. Evolution du capital social de l'entreprise « Cevital »-----	67
4. Evolution des chiffres d'affaires à «CEVITAL » -----	68
5. Evolution de l'effectif « CEVITAL » agro-industriel -----	69
6. Organisation général de l'entreprise -----	70
7. Direction de l'entreprise « CEVITAL » -----	70
8. Les activités de l'entreprise « CEVITAL » -----	76

### **Chapitre V : Cas pratique**

1. Présentation des données personnelles des travailleurs-----	82
2. Analyse et interprétation des données-----	83
3. Les résultats et synthèse de la recherche	106

### **Conclusion.**

### **Liste bibliographique.**

### **Les annexes.**

# Introduction Générale

## Introduction générale

---

### **Introduction générale :**

Le monde de travail a connu des grandes mutations au cours de la révolution industrielle, précisément la réglementation de travail de nuit trouve ses origines dans les premières mesures législatives introduites par certains pays d'Europe à la fin de 19<sup>e</sup> siècle. Ces mesures interdisent l'emploi des femmes dans les travaux industriels la nuit, le travail évolue de jour en jour grâce au développement des recherches et aux nouvelles technologies, le monde professionnel a changé et a connu des améliorations dans tout ce qui touche de près ou de loin au travail et à ses conditions.

Toutes ces conditions de travail de nuit ou de jour dans un organisme vivant jouent un rôle bien précis. Elles encouragent et incitent les employés à travailler efficacement et ainsi réaliser des objectifs positifs pour l'entreprise.

Le travail de nuit permet de bénéficier de jours de repos, il implique cependant certains risques pour la santé. C'est la raison pour laquelle il est étroitement encadré et ouvre des droits spécifiques aux salariés.

Le travail de nuit est mis en place sous certaines conditions et répond à des critères bien définis soit par la loi, soit par des conventions de catégorie de travailleurs, pour les salariés travailler la nuit peut entraîner des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de nuit.

Il est généralement reconnu que le travail de nuit est la période la plus nocive de toutes les périodes de travail en ce qui concerne, l'adaptation physiologique, le sommeil et le bien-être. Même si la tolérance au travail de nuit varie considérablement selon l'âge, la situation économique familiale du travailleur, et certainement en fonction de la nature de l'occupation considérée, il est fréquemment admis que le travail de nuit régulier peut toucher de différentes manières la santé des travailleurs.

## Introduction générale

---

L'effet de fatigue et de manque de sommeil résistant de sommeil dû à des troubles du cycle biologique veille/sommeil, qui est aussi appelé « horloge biologique », est les indispositions dont se plaignent le plus souvent les travailleurs de nuit. Dans certains cas il montre que le travail de nuit peut être la cause des problèmes digestifs ou nerveux, de l'augmentation des risques des maladies cardiovasculaires et de problèmes liés à la santé concernant la fonction de la reproduction. Part les effets sur la santé, le travail de nuit paraître avoir des effets nuisibles sur la vie familiale des travailleurs.

Dans notre recherche on va essayer de montrer « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs », et travail en 5 chapitres :

Le premier chapitre, nous traiterons le cadre méthodologique de la recherche, nous présenterons notre problématique avec ses hypothèses ; ainsi définition des concepts, aussi les objectifs et les raisons qui nous ont incités à choisir ce thème, la méthode et la technique utilisée, les difficultés rencontrées, et en fin nous avons cité quelques études antérieures sur notre thème.

Le deuxième chapitre se composera de deux sections : sur les généralités de travail de nuit ; et les différentes conceptions qui concernent les travailleurs de nuit au travail.

Pour ce qui est du troisième chapitre qui aussi composé de deux sections consistera à présenter les effets de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs. La première section consacrée aux effets de travail de nuit sur la santé ou nous présenté les effets à court terme, et a long terme, par contre la seconde section nous parlerons des effets de travail de nuit sur la vie familiale nous évoquerons : la perturbation de la vie familiale ; les difficultés des travailleurs de nuit, et en fin nous parlerons de comment faire une conciliation entre travail et la vie familiale des travailleurs.

## Introduction générale

---

La partie pratique : cette partie est consacrée spécialement aux informations que nous avons recueillies sur le terrain d'enquête et que nous traitons et analysons par la suite. Elle est subdivisée en trois éléments :

- Présentation des données personnelles des travailleurs de nuit.
- Analyse et interprétation des données.
- Les résultats et synthèse de la recherche.
- Et enfin une conclusion.

# Le cadre méthodologique

**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 du choix du thème :**

Parmi les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème :

- ❖ S'approfondir dans notre spécialité sociologie des organisations et plus exactement dans la G.R.H.
- ❖ La nécessité de démontrer les conséquences de travail de nuit sur la santé des travailleurs à court et à long terme.
- ❖ Démontrer la place de travail de nuit dans les entreprises algériennes l'une des raisons pour les comparer avec les entreprises mondiales.
- ❖ Découvrir le quotidien des travailleurs de nuit et leurs méthodes quant à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

**2-les objectifs de la recherche :**

Dans chaque étude scientifique, on trouve un objectif bien déterminé. L'objectif visé à travers cette étude est celui de chercher les conséquences de travail de nuit sur la santé et sur la vie familiale dans l'entreprise « CEVITAL ».

C'est-à-dire, nous cherchons l'effet de ce travail de nuit .C'est pourquoi, cette recherche a pour but d'explorer et de comprendre, selon une approche sociologique, les effets de ce travail de nuit sur les travailleurs au sein de l'entreprise.

Notre objectif à travers la présente étude est de :

- ❖ Avoir une idée sur notre thème qui est « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs ».
- ❖ Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.
- ❖ S'avoire quels sont les réalités de travail de nuit sur la santé des travailleurs et leurs vie familiale.

### ***3- Problématique :-***

Le monde de travail a connu un très grand bouleversement économique et industriel à la fin de XIXE siècle, c'est ce qu'on appelle « révolution industrielle ».

Une révolution industrielle caractérisée par le passage économique traditionnel dominé par l'agriculture vers un nouveau type d'économie dominé par l'industrie.

Le mode de production industriel change de tout au tout, du fait principalement de l'introduction du machinisme et toutes ces transformations économiques et industrielles qui ne sont que les conséquences de la flexibilité et la mobilité que connaît le monde du travail, surtout dans la régulation des horaires de travail, l'intensité de l'activité et la pénibilité au travail.<sup>1</sup>

Mais selon les transformations qu'a connues le monde professionnel, aujourd'hui le travail a changé de dimensions car il est devenu moins pénible, et cela ne concerne pas uniquement les salariés qui travaillent la journée mais intègre fortement l'activité salariale de nuit.<sup>2</sup>

---

1-(s.auteur).www.phlisto.fr/cours-49-les transformations économique de l'Europe au 20ième siècle,(sans auteur), consulté le 20/03/2016 à 15 :00.

2. CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, ***le travail de nuit effet sur la santé et la vie sociale des travailleurs***, bureau international du travail, Genève, 1977, p 05.

Le développement de travail de nuit peut s'expliquer pour partie, par la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, comme en témoigne l'essor de la négociation collective sur ce sujet, mais aussi par les limites de la loi qui ne fixe que des principes et peu de normes précises, et surtout ne donne pas de définitions légales de la justification économique.<sup>2</sup>

Le terme travail de nuit se définit par le code de travail algérien : « tout travail effectué entre 21h et 5h du matin est considéré comme travail de nuit. Il se détermine par des accords ou les conventions collectives ».loi 90-11 du 21 avril 1990 article 27.<sup>3</sup>

En Algérie la loi interdit encore à la femme de travailler la nuit dans les entreprises : l'article 29 : « il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. » En 2012 un pourcentage de 15,4 % en France des salariés (21% des hommes et 9,3% des femmes) soit 3,5 millions de personnes travaillent la nuit habituellement ou occasionnellement.<sup>4</sup>

Le travail de nuit est plus répandu dans le tertiaire, il concerne 30% des salariés dans la fonction publique, et 42% dans les entreprises<sup>7</sup> privées de services, conducteurs de véhicules qualifiés des industries de processus sont les cinq familles les plus concernées par le travail de nuit, du côté technique, les usines fonctionnent en continu (les usines chimiques, raffinerie de pétrole) qui demandent avec exigence présence des équipes successive. Aussi il y'a autre usines qui fonctionnent en continu ou soumis –continu pour avoir et assurer une grande production et avoir une meilleure rentabilité des investissements. Du

---

2. FRANCOIS Edouard, **le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés**, édition Mandature, 2004/2010, p 09

3. code de travail algérien, chapitre II, **durée de travail, section II, travail de nuit**, p 11.

4. GHILLOT Chloé-Soulez, **la gestion des ressources humaines**, 8<sup>ème</sup> édition Gualino, 2015/2016, p 153.

côté social, les horaires atypiques sont indispensables comme (la santé, sécurité) ou simplement utiles.<sup>1</sup>

Aussi les salariés qui travaillent la nuit ont un salaire très élevé mais avec des conditions plus difficiles, ainsi des facteurs de pénibilité physique plus nombreux, qui touchent la <sup>10</sup>santé des travailleurs et qui provoquent plusieurs risques comme la fatigue qui est un état qui se traduit par une difficulté à effectuer des efforts physiques et maintenir une activité intellectuelle.<sup>2</sup>

Aussi le travail de nuit engendre un déséquilibre multi-nutritionnel et des troubles digestifs des salariés de nuit, les plus fréquents de ces troubles étant le ballonnement douleurs abdominales, alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive du blé ou du café.

Mais on peut citer quelques pourcentages de ces maladies comme :

(Des cancers liés à la profession avec un pourcentage de 32 %, les maladies cardio-vasculaires avec 32% et les maladies transmissibles 17%).<sup>3</sup>

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

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

A la longue, les discordances des emplois du temps tendent d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.<sup>4</sup>

---

1. PERETTI Jean Marie, ***gestion des ressources humaines***, 20<sup>ème</sup> édition Vuibert, Paris, 2015, p 208.

2. PERRITI Jean Marie, op.cit., p 209.

3. organisation internationale de travail (OMT), ***la sécurité en chiffres, bureau international de travail***, 1er édition ; Genève, 2003, p 4/5/6.

4. FRANCOIS Edouard, op.cit., p12.

Les travailleurs de nuit déclarent que leur travail est souvent en conflit avec leur vie familiale et sociale par ce qu'ils ne passent pas assez de<sup>13</sup> temps avec leur conjoint ou conjointe, leurs enfants et leurs amis, ce qui est nécessaire pour le bien-être et l'équilibre mental du travailleur.

Pour mieux approfondir notre recherche sur la conception : « L'impact du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs », nous pensons que la question principale est comme suit :

-Quel est l'impact du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs ?

Pour mieux analyser cette question centrale, nous devons précédemment répondre à ces interrogations aussi importantes que la principale.

-Quelles sont les conséquences du travail de nuit sur la santé des nocturnes ?

-Quelles sont les répercussions du travail de nuit sur la vie familiale des travailleurs ?

#### ***4-Les hypothèses :***

Selon **Maurice Angers** : « L'hypothèse est une réponse suppose à sa question de recherche, elle peut se définir suivant 3 caractéristique : énoncé, prédiction, et outil de vérification empirique ».<sup>1</sup>

Et se définit par **JOEL GUEBERT** et **GUY JUMEL** « les hypothèses sont des propositions formulées sur le phénomène étudié qui détermine la pertinence de la recherche »<sup>2</sup>

---

1. ANGERS Maurice, ***initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines***, édition Casbah, Alger, 1996, p 102.

2. GUIBERT Joël, JUMEL Guy, ***méthodologie des pratiques de terrain en science sociales***, édition Armand colin, Masson, paris, 1997, p03.

Pour répondre à la problématique ci-dessus nous avons deux hypothèses centrales vont guider notre recherche et nous tenterons de les vérifier tout long de notre travail.

Les hypothèses sont :

1)-Le travail de nuit influe négativement sur la santé des travailleurs de nuit.

2)-Le travail de nuit perturbe la relation entre les membres de la famille chez les travailleurs.

### ***5-Définition des concepts :***

Selon **DUKHEIM** « la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite afin que l'on sache bien de quoi il est question ». <sup>1</sup>

Donc le concept est une représentation mentale, réflexive, abstraite d'un objet conçu avec un sens précis. Il est l'un des éléments essentiels et indispensables pour toute recherche scientifique, il fournit un point de départ et il permet de distinguer ce qui n'est pas directement observable.

D'après **OMARAKTOUF**, « dans tout travail réputé scientifique, il importe que les concepts utilisés soient clairement définis et placés avec précision dans le cadre d'une théorie précise ». <sup>2</sup>

Et pour mieux faciliter la compréhension et saisir le sens de notre recherche, nous allons procéder à la définition des principaux concepts et notions qui seront utilisés tout au long de ce travail, lesquels se résument à :

---

1. DURKHEIM Emile, ***les règles de la méthode sociologique***, édition Quadrique, PEF, 1894, p32.

2. OMAR Aktouf, ***méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique est une critique***, Québec, 2006, p 27/28.

❖ **Le travail :**

« Le travail est un effort individuel ou collectif, physique ou intellectuel, conscient, délibéré, créatif ,professionnel ou non , dont le but tend à la concrétisation d'un projet , d'une idée, ou d'un ensemble de projets et d'idées, ne donnant pas nécessairement lieu à un résultat abouti, mais ayant leur finalité, et dont la rétribution s'il en est une ,peut être moral ou matérielle. »<sup>3</sup>

« Est considéré comme un facteur de production le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d'usage. Dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire entretenir des biens et des services. »<sup>1</sup>

Il y a aussi la définition de SEARS (1982) qui définit le travail comme étant un effort conscient, distinct des activités de repos et de détente, visant à produire des bénéfices socialement acceptable pour soi ou pour les autres. »<sup>2</sup>

Aussi le travail a deux types :

« Le travail professionnel : est toute activité rémunéré, exercé dans un secteur professionnel dans le but d'avoir un statut social, ou simplement une occupation particulière...etle travail domestique « simplement, le travail domestique est celui de la maison .les activités domestiques sont : lacuisine, le ménage, le soin aux enfants et aux adultes les comptes et les démarches, le jardinage..... »<sup>3</sup>

« Le travail domestique est considéré comme tous travail non payé, exercé spécialement par les femmes à l'intérieur de leur domicile, leurs taches se résument à faire le ménage, préparer les repas, l'éducation des enfants...etc.

---

1. ALAIN Bruno, « **dictionnaire d'économie des sciences sociales** », édition Ellipses marketing, paris, 2005,p 465.

2. CHARLES Bujold, MARCELLE Gingas, « **choix professionnel et développement de carrière** »,2<sup>eme</sup> édition, paris, 2000,p 12.

3. ALAIN Bruno, op.cit., p468.

**❖ Le travail de nuit selon la loi algérienne :**

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

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

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

**Art 29** : il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent l'orsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.<sup>1</sup>

**❖ *Travailleur de nuit* :**

Est considéré comme travailleur de nuittout salarié –homme ou femme- qui accomplit, pendant la période de nuit (21h-6h ou période fixée par accord) :

- ✓ soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- ✓ soit, un nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence ».

Ce nombre minimal est d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu. A défaut d'accord, le nombre minimal est de 270heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

Lorsque, au cours d'une même période de référence, le salarié aura accompli des heures de travail en soirée en application des dispositions de la loi du 06 août

---

1. « **droit de travail algérien** » en ligne [www.emploi.services.org/](http://www.emploi.services.org/).consulté le 20/03/2016 à 14 :25h.

2015 citée en référence et des heures de travail de nuit, les heures seront cumulées pour savoir s'il peut être considéré comme « travailleur de nuit ». <sup>1</sup>

❖ *-la santé :*

Etat 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 (O.M.S) juge utile de préciser que « la santé est la pleine jouissance de bien-être social, mental et physique et pas seulement l'absence des maladies et d'affection ». <sup>2</sup>

La santé est la bonne forme physique, psychologique d'un individu, la santé peut être également définie comme l'absence de maladie chez une personne et le bon état de son organisme, et son corps, la bonne santé chez un individu repose sur son alimentation sur son comportement de tous les jours.

❖ **La famille :**

Groupe d'êtres humains liés le biais du sang, du mariage ou de l'adoption.

La famille est une unité à la fois sociale et économique dans laquelle les adultes ont la responsabilité des enfants. On considère souvent que l'unité fondamentale de toute structure sociale est la famille. Dans toutes les sociétés humaines la famille existe sous diverses formes. Les sociétés traditionnelles sont souvent composées de « familles étendues » dans lesquelles vivent ensembles plusieurs générations. La « famille nucléaire », que l'en l'on trouve surtout dans les sociétés modernes, est composée d'un homme, d'une femme et de leurs enfants. Chaque enfant dès son mariage fonde une nouvelle famille autonome. <sup>1</sup>

---

1. NOBERT Sillamy, « *dictionnaire de psychologie* », Larousse, VUEF, 2003, p 238.

1. AKBARMolajani, « *dictionnaire sociologique contemporaine* », édition Zagros 2004, p 68

**❖ Condition de travail :**

« Les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu de travail et les effets qu'il peut avoir sur la santé et sur la vie personnelle et social des salariés. Les éléments recouverts par cette notion sont à la fois physiques (condition physiques de travail, milieu ambiant, aménagement du poste, durée et rythmes de travail...etc.) et psychiques (intérêt et perception du travail, intégration dans un groupe, travail mental...etc.) »<sup>2</sup>

« Les conditions de travail sont : environnement physique du travail, incluant la quantité de travail, la facilité d'exécution, la lumière, la température, les outils, l'espace, la ventilation et l'apparence générale du lieu de travail »<sup>3</sup>

« Les conditions de travail sont : l'ensemble des éléments qui constituent l'environnement de travail ou l'individu exerce ses tâches professionnelles .elles comportent aussi bien les moyens matériels et Im matériaux mis à disposition pour les travailleurs, ainsi que le climat de travail et ses particularités...etc. Les conditions de travail jouent un rôle très important pour le bon fonctionnement d'une entreprise ou d'un établissement et pour une production favorable aux attentes.

**6-La méthode et la technique utilisée :**

Après avoir exprimé ce que nous cherchons à expliquer sur le terrain, nous abordons les éléments que nous avons choisi dans le processus de notre recherche afin d'enlever l'ambigüité entre le réel et de non réel. Pour cette raison nous avons opté pour une méthode et une technique de recherche bien déterminée. Dans le même sens **GRAWITZ Madeleine** soutient qu'une technique et une méthode permettent de répondre à un « comment », ce qui

---

2. LAKHDAR .S etal, **gestion des ressources humaines** ,2<sup>ème</sup> édition, paris, p 582.

3. SHIMONDolan, etal, **psychologie du travail et comportement organisation**, 2<sup>ème</sup> édition, GaëtanMorin, 2002, p 416.

1. GRAWITZ Madeleine, **lexique des sciences sociales**, édition Dalloz, Paris, 2002, p 408.

permettra d'atteindre un but fixe qui se situe au niveau de faits ou des étapes pratiques.<sup>1</sup>

**a)-La méthode utilisée :**

Plusieurs facteurs influencent sur le choix de la méthode que le

Chercheur doit suivre du moment qu'elle est intimement liée à la question de départ posée au début de sa recherche et à ses objectifs.

Pour apporter et développer des réponses à nos questions, il est trivial d'avoir recours à une méthode de recherche. Qui peut être défini comme un ensemble de règles relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés. Elle se produit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche.<sup>2</sup>

Parmi les nombreuses méthodes utilisées dans différentes recherches scientifiques, nous avons opté pour une approche quantitative qui nous permettra de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses de recherche.

A partir de là, on peut dire qu'on a opté pour la méthode quantitative qui 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 »<sup>1</sup>

Ce choix est déterminé par la nature de notre thème à savoir « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs » notamment la question de départ et les objectifs de la recherche et cela, en vue de vérifier les hypothèses émises et d'assurer les relations existantes entre les différentes variables

**b)-La technique utilisée :**

Selon **ANGERS Maurice**, les techniques de recherche sont les

---

2. AKTOUF Omar, *méthodologie des sciences et approche quantitative des organisations*, édition Québec, 1987, p27.

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

2. ANGERS Maurice, opcit, p 66.

Moyens qui permettent d'aller recueillir les données dans la réalité, elles indiquent la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir.<sup>2</sup>

Les techniques sont des outils, mise à la disposition de la recherche et organisés par la méthode, dans ce but elles sont limitées et connues à la plupart des sciences sociales.

Le choix de la technique a permis de sélectionner les techniques et moyens de recueillir les données. Et parmi les techniques de recherche que nous avons utilisées durant notre recherche 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.

Le questionnaire comme étant : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées »<sup>1</sup>

Le questionnaire peut être distribué et administré de différentes manières par ailleurs, il exige des qualités particulières de l'enquêteur.

Non seulement par sa directivité on ne peut en déroger, mais aussi qu'il prend une forme d'interview ou auto administré.

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.

Dans le but d'avoir le maximum d'informations et des données sur notre thème, nous avons élaboré un questionnaire qui contient 32 questions dans

---

<sup>1</sup>. ANGERS Maurice, op.cit., p 146.

lequel on trouve des questions ouvertes qui permettent la collecte d'informations et des questions fermées.

**Le questionnaire de notre enquête contient (04) axes :**

- **Axe I** : concerne les informations personnelles tels que l' (âge, le niveau d'instruction et la situation familiale, Catégorie socioprofessionnelle.
- **Axe II** : concerne la nature de post.
- **Axe III** : concerne les questions liées aux conditions de travail.
- **Axe VI** : concerne les questions liées à la santé et la vie familiale.

**C-Le choix d'échantillon**

Notre échantillonnage est non probabiliste accidentel, on a choisis l'ensemble de la population mère vu leur nombre restreint au sein de notre terrain d'enquête est l'entreprise « ce vital » à Bejaia.

Selon MAURICE ANGERS a définit l'échantillonnage comme suit :

« l'échantillonnage accidentel est celui des échantillonnages non probabilistes qui comprend le moins de contraintes dans la sélection des éléments veut-on connaitre l'avis des ouvriers d'une usine sur un sujet donné ? On rencontrera ce qui se présentent a la cafétéria à l'heure du diner ou on se postera a la sortie de l'usine en fin de journée, sans questionner sur ceux qui ne dinent pas a la cafétéria le midi ou qui ne sortent pas de l'usine a l'heure a laquelle on y va.

Il n'y a aucun moyen, par une telle sorte d'échantillonnage d'évaluer les erreurs, car on ne connait pas les individus exclus de l'échantillon .la seule possibilité de comparaison et indirect et implique de faire un parallèle avec un recensement existant sur cette même population .on peut seulement espérer que l'échantillonnage accidentel n'induisent pas trop en erreur, mais cela ne demeure qu'un souhait ».<sup>1</sup>

---

1. MAURICE Angers, op.cit., p 236/237.

**d-Les étapes de la recherche :****\*Pré- enquête :**

Notre prés –enquête est réalisée en mois de janvier, en premier lieu atravers les visites effectuer l’entreprise « ce vital »,on a commencé en premier lieu avec le responsable de production qui nous a orienté ,et nous a donner des informations sur la nature de travail de nuit.

**La réalisation de la pré-enquête nous a aidé à :**

- Réaliser notre étude de recherche sur le terrain.
- Limiter notre échantillonnage d’étude.
- Déterminer notre champ d’étude sur le terrain, afin de relier entre l’aspect théorique et pratique.

**\*L’enquête :**

Nous avons procédé à une enquête qui a commencée à partir du 01/02/2016 et elle pour suivie tout au long de mois de mars, notre population mère est prise de l’ensemble des salariés de l’entreprise « CEVITAL » qui représente un effectif de 375 salariés au départ on a visé un échantillon de 110 salariés, à la fin on a récupérer 90 questionnaires.

Le mode de distribution des questionnaires s’est effectuée selon la disponibilité des enquêtées, en leur donnant le questionnaire et le ramassant après son remplissage.

**7–Les difficultés rencontrées :**

Tout au long de la réalisation de notre recherche nous sommes confrontés à certaines contraintes telles que :

- Le manque dutempsréservé pour la réalisation du mémoire (2<sup>ème</sup> semestre), cela pose des difficultés en termes de qualité de la préparation de notre mémoire.Les difficultés de terrain de recherche : le manque de temps pour

notre encadreur dans l'entreprise, chose qui nous a retardé la distribution des questionnaires.

### **8- les études antérieures :**

L'importance du travail de nuit ou posté a fait l'objet de plusieurs recherches en ce qui concerne ces effets sur la santé au travail ou sur la famille des travailleurs de nuit, et ce qui suit, on va éclaircir ci-après les principales études qui s'intéressent à ce sujet :

**La première étude** : été sur l'impact du travail de nuit sur la santé réalisé par **CALORINE PIQUETFIGARO**, elle a commencé en 1988 et porté sur plus de 85000 femmes infirmières américaines suivies régulièrement par des épidémiologistes de Harvard.

- Les femmes travaillant la nuit depuis plus de cinq années représenté une mortalité de 11% et celles qui ont travaillé plus de 15ans, un risque accru de 25% d'avoir un cancer du poumon. En revanche, aucune augmentation n'est apparue pour les autres types du cancer. En France, une salariée sur dix travaille de nuit (et homme sur cinq) de façon occasionnelle ou habituellement.

« Cette étude est l'une des plus grandes études de cohorte au monde, avec une proportion de travailleurs en rotation de nuit sur une période longue ».

Et **PR EVA SCHERNHAMMER** étudier une population des infirmières présentées en deux avantages :

-le premier : il réduit le risque de biais liée à la nature de poste effectué. Le deuxième : les infirmières ont un statut socio- économique relativement homogène. car le travail de nuit est plus fréquent dans les catégories socio-économique les moins favorisées et exerçant des métiers différents, ce qui complique les comparaisons.

Les recherches ont d'abord exclu 10000 femmes de l'étude car elles avaient déjà des maladies cardio-vasculaires ou des cancers, ce qui aurait pu fausser les résultats.

Ils ont ensuite observé patiemment, pendant vingt-deux ans l'effet du travail de nuit sur des 75000 femmes restantes. Les infirmières étaient considérées comme étant « de nuit » dès lors qu'elles travaillaient au moins trois nuits par semaine plus de jour ou de matinée. Mais à l'encontre des travaux antérieurs aucune augmentation du risque de cancers de sein n'a été notée. En revanche l'augmentation de 11% de la mortalité est apparue à partir de cinq années d'expositions, essentiellement en raison de hausse de mortalité cardio-vasculaire.

Ces résultats viennent s'ajouter à d'autres indiquant un effet potentiellement délétère du travail de nuit porté sur la santé et longévité, expliqués **PR SCERNHAMMER** mais pour étirer des conseils pratiques pour les travailleurs portés et leurs santé il faudra d'autres études précisant le rôle de la durée de l'intensité du travail de nuit et sur l'interaction des horaires de travail avec les traits individuelles (par exemple, être d'un chrono type « du matin » ou « du soir »).

Peut-on extrapoler ces résultats aux hommes ? Cela n'est pas certain car en 2012, par exemple une étude menée par des chercheurs canadiens et norvégiens avait bien montré une augmentation du risque de mortalité. Il s'agissait cependant d'une synthèse d'étude qui n'avait donc pas la robustesse statistique de l'étude de Harvard.

« Cette étude américaine pourrait avoir des implications pour les politiques de santé explique au **FIGARO** le **PR MARIANNANTVIRTANEN**

de l'institut FINLANDAIS de la santé au travail (Helsinki) elle renforce l'intérêt de mieux repérer les personnes qui supportent mal de travailler la nuit ou celles qui sont à risque de développer des maladies cardio-vasculaire, tels que les hypertendus ou fumeurs

Il y a deux ans, elle avait publié, avec des collègues des universités de Londres, Montréal et Bristol une étude montrant que des employés du bureau britannique qui travaillaient plus de 11heure par jour avaient un risque dépressif au moins doublé par rapport à ceux travaillant 7à8h.

« Trop travailler peut aussi être mauvais pour la santé mentale, bien qu'il puisse y'avoir des différences de tolérance individuelle » explique –telle.<sup>1</sup>

### Synthèse :

L'objectif principal de cette étude est de démontrer l'impact de travail de nuit sur la santé des travailleurs. Mais est ce que Le travail de nuit influe-t-il sur la santé des travailleurs ?

Les chercheurs ont choisi la catégorie des infirmières vue la nature stable et le statut socio-économique homogène de ce travail. L'échantillon soumis à l'étude comporte 75000 femmes infirmières qui ne souffrent pas d'aucunes maladies au début de l'étude, après 22ans de travail, le résultat est comme suit :

-l'augmentation du taux de mortalité chez ces femmes avec un pourcentage de 11% ;

-aussi qu'aucune augmentation du risque de cancers de sein n'a été constatée.

---

1. (s.auteur) [https://www.inf.org/fr/pdf/people,étude:l'impact de travail de nuit sur la santé](https://www.inf.org/fr/pdf/people,étude:l'impact_de_travail_de_nuit_sur_la_santé), consulté le 04/04/2016 à 20 :45h.

En plus de ces maladies cardio-vasculaire, les infirmières souffrent d'un manque de communication avec les personnes du jour comme disent les deux fondateurs **V.COMMARE et F.SIGNORINI** : »les infirmières de nuit ont besoin de communiquer la spécificité de leur vécu professionnel aux autres soignants notamment à ceux de l'équipe de jour et la hiérarchie ».et cela conduit les infirmières à un isolement.

Aussi cet isolement entraine la personne dans un stress qui conduit à une augmentation de sécrétion de certaine hormones, Ou encore à l'augmentation de la tension artérielle (mécanismes directs) et aussi éventuelle a des modifications de certains comportements qui augmente de risque de consommation de tabac ou d'alcool (mécanismes indirects).

- **La deuxième étude** : est une étude réalisé en (2006/2010) sur un titre « **ENQUETE S.I.P** » c'est-à-dire enquête santé itinéraire professionnel, elle explore le lien entre les problèmes de santé et les parcours professionnels et les conditions de travail.

Mais comment les conditions physique et organisationnelles de travail, les expositions aux risques, les discontinuités et les ruptures du parcours professionnel contribuent-elles dans la durée, à construire, à préserver ou fragiliser leur état de santé ?

L'enquête devrait d'autre part permettre de repérer l'impact de l'état de santé sur le parcours professionnel des personnes, les aléas de carrière ou les discriminations éventuelles qu'elles ont pu rencontrer : en quoi des événements de santé, qu'il soit déterminé ou non par l'environnement professionnel, en fonction des ressources individuelles et collectives dont disposent les personnes ? Là aussi important de prendre en compte d'éventuels décalages temporels.

Un objectif complémentaire a été fixé pour la vague 2010 : disposer, conformément aux recommandations intermédiaires au collègue sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail d'une observation des risques psychosociaux en cours par l'ensemble de la population active occupée au moment de l'enquête.

L'enquête réalisée en face à face, à l'aide d'un ordinateur portable, a abordé différents thèmes :

- ✓ L'enfant est l'étude : les grandes caractéristiques et les événements marquants de la vie privée au cours de l'enfance et dans la vie adulte, ainsi que les déménagements liés à la vie professionnelle.
- ✓ l'emploi et le travail : les épisodes successifs de l'itinéraire professionnel.
- ✓ Ces activités sociales, actuelles et antérieures ainsi que le sentiment d'isolement.
- ✓ Les revenus d'un ménage.
- ✓ La santé : les événements de santé, passé ou actuels (maladies, accident, handicaps).

Les individus de l'enquête étaient âgés de 20/74 en 2006 et ont interrogés quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché de travail (actifs occupés, chômeurs ou non inactif, retraité...).

14000 entretiens ont été réalisés en 2006. la vague en 2010 interroger les mêmes personnes de 2006. dans les faits, 11000 personnes ont pu être réinterrogées. Cette enquête S.I.P s'appuyait sur un questionnaire informatisé, une grille biographique et auto-questionnaire papier.

La grille démographique permettant de reconstituer l'itinéraire professionnel de l'individu et de situer dans le temps certains événements marquants de sa vie familiale.

Au terme de l'entretien mené par l'enquêteur, l'enquêté se voyait proposer un auto-questionnaire portant sur ses pratiques en matière de consommations d'alcool et de tabac qu'il devrait remplir et

Et renvoyer ultérieures la vague 2010 de l'enquêtes S.I.P se déroule intégralement sous cap. Est Après un entretien en face avec un enquêteur auto-questionnaire sous cap avec les casque audio est soumis à l'enquête, il comporte les mêmes questions de santé qu'en 2006 ainsi que quelque questions sur des risques psychosociaux (expositions à des violences notamment)<sup>1</sup>.

### **Synthèse :**

L'objectif de cette étude est d'explorer la relation entre les problèmes de santé et le parcours professionnels et les conditions de travail. Mais comment les conditions de travail contribuent-elles dans la durée à construire, à préserver ou fragiliser l'état de la santé de travailleurs ?

Cette étude a été faite sur les individus (actifs occupés, chômeurs, ou non inactif, retraité..) âgés de 20ans à 70ans qui sont interrogés sur les différents thèmes.

Cette étude vise d'une part à mieux connaître le déterminant de la santé liée aux conditions de travail, car il existe une abondante littérature épidémiologique qui démontre l'impact négatif à plus au moins long terme du travail de nuit sur la santé.

Alors les travailleurs de nuit trouvent des difficultés à gérer les décalages entre la vie personnelle et professionnelle, aussi sans oublier les effets sur le moral avec l'apparition d'état d'anxiété ou dépressif.

---

1. (s .auteur) [http : www.travail.emploi.gouv.fr/...enquete.../santé-et-inéitinéraire...](http://www.travail.emploi.gouv.fr/...enquete.../santé-et-inéitinéraire...), consulté le 02/03/2016 le 14 :00h.

**Conclusion :**

Après avoir précisé le cadre méthodologique de la recherche et avec l'élaboration de notre problématique et la précision des hypothèses et la définition des concepts clés, ce qui va nous permettre d'entamer l'exploration de terrain mais après la présentation du cadre théorique.

## **Chapitre II :**

### **Généralités sur le travail de nuit.**

**Préambule :**

Ce chapitre est contient principalement deux sections qui se compose des éléments suivant :

Dans la première section : (L'évolution de travail de nuit, définition de travail de nuit, ladurée, les conditions, et le travail posté ou par équipe successive).

Et dans la deuxième section :(le rendement des travailleurs de nuit, après c'est la protection des travailleurs de nuit, et les droits et les obligations ; ainsi que les métiers ou services concernées)

Notre objectif à travers ce chapitre est de comprendre et pour éclaircir notre recherche sur le travail de nuit.

**Section I : Des généralités sur le travail de nuit.****1-l'évolution de travail de nuit :**

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

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

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

**En France** : la part des travailleurs de nuit est en hausse depuis 1991 passant de 13% à 15.4% en 2012, plus précisément c'est la catégorie des travailleurs de nuit habituels qui a fortement augmenté passant de 3.5% à 7.4%, alors que la part <sup>1</sup>des travailleurs de nuit occasionnels a légèrement baissé. Le travail de nuit touche d'avantage les hommes et les salariés de la fonction publique.

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

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

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

La prolifération de travailleurs de nuit à en revanche augmente au pays bas, en Espagne, en France.<sup>1</sup>

### ❖ Définition de travail de nuit :

Le <sup>2</sup>travail de nuit est le travail salarié effectué tout au partie de nuit, c'est un travail source de pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus) qui peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociales des équipes, individus couples et familles.<sup>2</sup>

---

1. ***l'évolution de travail de nuit*** : <http://fr.wikipedia.org/wiki/travail-de-nuit>. (Sans auteur), consulté le 24/02/2016 le 11 :00h.

2. DYEUVRE Pol, LEGER Damien, ***médecine de travail***, édition Masson, Paris, p 124.

Selon l'article 27 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 « est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures (relations de travail en Algérie)

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

**Art 28 :** « les travailleurs de nuit de l'un ou de l'autre sexe âges de moins de 19 révolus ne peuvent occuper un poste de nuit » (relation de travail en Algérie).

**Art 29 :** « il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin des travaux de nuit ». (Relation travail en Algérie)

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

Le recours au travail est en principe 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.

Le travail de nuit est un travail dont l'horaire est établi, fréquemment ou en permanence, en dehors des heures de travail diurne normales. il peut donc s'agir d'un travail dont l'horaire comporte une rotation.

Chaque régime de travail de nuit a des avantages et des inconvénients, ainsi que des effets différents sur le bien-être, la santé, la vie sociale ou le rendement professionnel.

Cependant le travail de nuit il peut présenter un avantage économique (rémunération plus ou social, seconde activité possible, marge de manœuvre

plus grande tenu d'un allégement de la hiérarchie),il occasionne d'abord des troubles de santé, difficulté de récupération, fatigue, maladies gastro-intestinales et cardiovasculaire, trouble de sommeil,il a sur la plan globale des

Conséquences négatives sur la vie familiale et sociale, compte tenu d'une absence de concordance des activités avec les autres membres de la famille.<sup>1</sup>

Cependant en se référant à la législation française : est considéré comme travailleur de nuit tout salarié –homme ou femme- qui accomplit, pendant la,

-Soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, a raison de deux fois par semaine au moins ;

-Soit, un, nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence » .ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu. A défaut d'accord, le nombre minimale est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs .en revanche, une autre période de 9heures consécutives, compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée a la période « 21heures compris entre 24 heures /6heures », par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient , cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur de travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existe .le travail de nuit présente un certain nombre de spécificités ,notamment en termes de conditions d'organisation et de garanties pour le travailleur de nuit.

---

1. LOUCHE Cloud, *introduction a la psychologie de travail et des organisations*, édition Armand Colin, paris 2007, p 141.

### 3-la durée de travail de nuit :

La durée (quotidienne) de travail d'un travailleur de nuit ne doit pas excéder 8 heures consécutives. Des dérogations par accord, ou en cas de circonstances exceptionnelles, sur l'autorisation de l'inspecteur de travail peuvent porter cette durée à 12 maximums :

\*Par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut avoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article L3122-9 du code de travail

\* L'orsqu'il est fait application des dispositions des articles L3132-16 et suivants du code relatifs aux équipes de suppléance.

\*En de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel. Les salariés doivent bénéficier dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalant au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation.

Les circonstances visées sont définies comme étant étrangères à l'employeur, normales ou imprévisibles ou encore, dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries).<sup>1</sup>

➤ La durée de travail (hebdomadaire) est calculée sur une

Période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 8 heures, sauf convention accord de branche étendu, accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

---

1.(s. auteur ) <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiche-pratique.....> consulté le 25/11/2015 à 10 :00h.

A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lequel cette durée est fixée par 40heures.

Tout travail entre 20h et 16h est interdit pour l'enfant et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22h et 6h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'il soit salarié ou stagiaires.

Mais aussi le travail de nuit présente une certaine spécificité en termes de conditions d'organisations de garanties pour le travailleur de nuit.

Ces accords fixent :

\*les motivations qui conduisent à mettre en place le travail de nuit dans l'entreprise ;

\*la tranche horaire concernée, et le temps de pauses ;

\*les contre parties qui sont proposées aux salariés ; -les mesures, mises en place pour améliorer les conditions de travail et permettre aux salariés d'assurer la tranche horaire concernée, et le temps de pauses ;

\*les contre parties qui sont proposées aux salariés ; -les mesures, mises en place pour améliorer les conditions de travail et permettre aux salariés d'assurer leurs responsabilités sociales et familiales.<sup>1</sup>

#### **4- Les conditions du travail de nuit :**

Les conditions de travail de nuit correspondent aux différents éléments qui font qu'un poste de travail est plus ou moins difficile, contraignant pour le travailleur.

---

1. (s.auteur).<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiche-pratique...>, consulté le 25/01/2016 à 10 :02 h.

1. EMMENUEL Abord de Chatillon et OLIVER Bachelard, *management de la santé au travail*, édition el harmattan, paris, 2009,p56.

Quand ces conditions sont mauvaises, des atteintes à la santé (physique et psychique) peuvent en résulter, la question est donc importante lorsque l'on considère le fait que rien ne justifie qu'un salarié puisse souffrir de la situation de travail dont laquelle il se trouve même si, d'un autre côté, il est difficile d'espérer, dans tous les cas qu'il s'y développe et prenne de plaisir.

Par ailleurs les conditions de travail, sont définies comme un ensemble de facteurs déterminant la conduite des travailleurs et qui sont constituer les exigences définissant le travail telles que la nature de travail, le contenu des tâches la charge physique et mentale, la relation et l'organisation de travail.

**M.MONTEMOIN** : concéder que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorise ou freine l'activité des travailleurs d'un côté. <sup>1</sup>

D'un autre coté les conditions reposent sur l'examen non plus des situations individuelles mais plutôt de différentes dimensions des postes de travail elles se répartissent comme suit :

- Les conditions physiques de travail (vibration, bruit, température, fumée, matériaux, radiation, positions dangereuse, charge lourdes, mouvement répétitifs).
- Les conditions technologiques de travail (télé travail, ordinateur).
- Les conditions organisationnelles (travail isolé, information, nombre de subordonnées, nature de supérieure hiérarchique).
- Les conditions temporelles (travail posté, de nuit, le weekend end, de plus de 10heures, temps partiel choisi, subi, flexibilité, stabilité de l'horaire compatibilité familiale).
- L'intensité de travail (répétition des tâches, cadence, délais).

- Le niveau d'autonomie accordé au salarié (liberté dans les tâches, les méthodes, les cadences, décision de faire une pause, de prendre des vacances, de modifier ses horaires de travail, formation).
- Le niveau de précarité de l'emploi (nature de contrat, durée de contrat).
- Le niveau de soutien social interne et externe de l'individu au travail (discussion et échange avec les collègues).
- Les contraintes managerielles (respect de norme, de contraintes qualité, responsabilité de planning, de méthode, de temps de travail, d'équipes complexité ou monotonie de la tâche, rotation des tâches, travail en équipe).
- Les contraintes externes pesant sur l'individu au travail (dépendance des rythmes, interruption organisationnelles de travail, contraintes de temps).

### **5-Le travail posté ou travail par équipes successives :**

Le travail par équipes « travail posté » est un mode d'organisation du travail dont le but est d'assurer la continuité de la production par la présence d'équipe se succédant sur les lieux de travail.

Les effets nocifs de travail posté sur la santé des travailleurs et sur leur vie familiale et sociale ont été établis, pourtant le travail posté a continué à se développer, les entreprises étant soucieuses d'amortir, par une production accrue, le coût souvent élevé des équipements.

Certaines industries, en outre, ne pouvant fonctionner qu'en continu de fait de leurs processus de production.

- **Les équipes au sein de la journée :**

Plusieurs dispositifs existent (deux équipes matin/après midi « 2\*8 », trois équipes matin /après-midi /nuit en « 3\*8 » ou travail posté semi-continu avec éventuellement « travail par relais » ou par « équipes chevauchante »).

- **Les équipes de suppléance :**

Les entreprises industrielles peuvent recruter et occuper des salariés en fin de semaine pendant les jours de repos hebdomadaire accordés au personnel. L'objet de cette disposition est de favoriser une utilisation continue des équipements, avec une exception au principe du repos dominical. Le personnel est réparti en deux groupes, dont l'un a pour fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci en fin de semaine mais également le cas échéant pendant tous les jours de repos de l'équipe habituelle, jours fériés et congé payé notamment.

L'équipe de suppléance peut travailler un, deux ou trois jours consécutifs selon que l'équipe de semaine travaille six, cinq ou quatre jours.

L'équipe de suppléance peut être occupée en même temps que

L'équipe qu'elle remplace, sauf chevauchement marginaux de quelques heures en début ou fin de période, nécessaire pour assurer la continuité de processus de production.

La durée journalière de travail de l'équipe suppléance ne peut excéder 12h lorsque la période de recours à cette équipe est limitée à 2 jours.

Au-delà de cela, cette journalière ne peut excéder 10 heures sauf si l'accord de branche ou d'entreprise le prévoit ou, à défaut sur autorisation de l'inspecteur de travail.

Les salariés des équipes de suppléance peuvent être engagés sous (C.D.I) ou (C.D.D). La majoration pour travail de nuit de 50% peut se cumuler avec des majorations pour travail de nuit ou de jours fériés et ne s'applique pas pour le remplacement des départs en congés.

---

1..MINE Michel et al, op.cit., p 412.

Ces salariés bénéficient des dispositions sur le travail à temps partiel et doivent donc bénéficier du principe de proportionnalité de la rémunération d'un salarié de même qualification occupent un emploi équivalent à temps pleine dans l'entreprise.<sup>1</sup>

- **Le travail en continu :**

Ce dispositif permet à l'entreprise de fonctionner en permanence (24h sur 24h et 7 jours sur 7 jours, toute l'année, le travail dit en « 5\*8 ».la durée de travail de nuit légale et maximale est de 35heures en moyenne sur l'année.

Les salariés bénéficient de cette règle même s'ils sont parfois occupés en horaires normal.

En cas de dépassement des heures effectuées sont les heures supplémentaire ouvrant le droit à majoration (et le cas échéant a repos composteur), ainsi qu'a d'dommages –intérêt pour réparer le préjudice lié au dépassement de la durée maximal.

L'affectation d'un salarié a deux équipes et en principe interdite l'entreprise peut mettre en place ce dispositif pour des raisons technique ou pour des raisons économiques (par accord collectif) ou par décision de l'inspecteur de travail ou encore désormais sur plusieurs semaines par décision de l'employeur. Alors le travail en continu s'accompagne de dérogations en matière de travail de nuit et de repos hebdomadaire par roulement.

- **Le travail par cycle :**

Les cycles de travail désignant des périodes constantes de quelques semaines (en pratique entre deux semaines –clinique- et douze semaines –industrie clinique).

A L'intérieur de cette période la durée est répartie d'une certaine façon se répétant à l'identiques d'un cycle à l'autre, et respecter en moyen la durée légale hebdomadaire (les semaines ayant des horaires au-delà de 35 heures étant compensée par celle.

Comportant des durée inférieurs au cour du même cycle, sans pouvoir accéder la durée maximal hebdomadaire.

Les cycles de travail peuvent être mis en place dans les entreprises qui fonctionnement en continu ou lorsque cette modalité est autorisé par décret (l'entreprise de gardiennage de sécurité et de surveillance ou par un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les heures supplémentaires se calculent sur la base de cycle, ce sont les heures qui dépassent la dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle. Les dispositions légale sur le cycle ont été abrogé par la loi du 20 aout 2008 pendant, cependant, l'accord conclus en applications des ces anciennes dispositions du code de travail dans leurs rédaction antérieure à la publication de la loi 20 aout 2008.

Dans son volet « temps de travail » restent en vigueur.il a ainsi été jugé qu'un accord d'entreprises « posait le principe d'un recours d'un possible à une organisation de travail par cycle, tout en renvoyant à des accords locaux ne prévoyait pas la durée maximale du cycle (...)ne pouvait être qualifié d'accord de cycle ». (soc.13janvier, laposte).<sup>1</sup>

## **Section II : Nature et réglementation de travail de nuit.**

### **1-Le rendement des travailleurs de nuit :**

Outre ses effets éventuels sur la santé, le travail posté peut également affecter la productivité .se fondant sur des statistiques de rendement et d'accidents,

---

1. MINE MICHEL et al, op.cit., p 414

**HARRINGTON** en (1978) a formulé des conclusions à ce sujet qui gardent toute leurs valeurs et qui ont été reprises sous une autre forme par **WATERHOUSE, FOLKARD** et **MINORS** en 1992.

La qualité de travail et les erreurs présentent souvent des variations de rythme, la performance la plus basse étant enregistrée durant la nuit.

- On peut réduire ou prévenir la baisse nocturne de rendement au ménageant des pauses, en rendant le travail plus attrayant ou en maintenant la motivation.
- Le rendement baisse (particulièrement en poste de nuit) si le travail est ennuyeux et comporte des tâches répétitives, si le travailleur manque de sommeil ou si la durée du poste augmente.

Si on veut comparer les niveaux de productivité et la fréquence des accidents entre les postes du matin, de l'après-midi et la nuit, on se heurte à un problème méthodologique .en effet , les conditions ,l'organisation et l'environnement de travail que l'on trouvent dans la journée ne sont en général pas tout à fait comparables avec ceux que l'on rencontre la nuit ,ce qui rend difficile la maitrise de l'ensemble des variables .

## **2-La protection des travailleurs de nuit :**

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

Il est vrai que certains avantages ou accommodement peuvent être trouvés à travailler la nuit , comme des repos et des majorations de salaires accordés en compensation.ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif de travail de nuit à plus ou moins long terme, souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé , avec des troubles du sommeil, des risque

cardio- vasculaire , voir un accroissement des risques de cancers , mais aussi au regard des conditions de travail ou de la vie familiale.

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

Des dispositions spécifiques doivent contribuer à protéger les salariés travaillant de nuit :

\*tout salarié – l'affectation à un poste de travail de nuit doit être examinée par le médecin de travail qui signe, le cas échéant, une fiche d'aptitude constatant la compatibilité de l'état de santé du salarié avec ce poste.

\* une fiche périodique est obligatoire au moins tous les 6 mois

\*le médecin de travail doit informer le salarié des incidences potentielles du travail de nuit sur leur santé et des précautions éventuelles à reprendre.

\*le travailleur de nuit bénéficie dans l'entreprise d'une priorité d'attribution d'un emploi équivalent de jour, s'il le demande. Et le refus d'être affecté à un poste de nuit, s'il est motivé par des obligations familiales impérieuses ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

\*travail de nuit des jeunes est théoriquement interdit (mais des dérogations sont à certaines conditions possibles.

### **3-Les droits et les obligations des travailleurs de nuit :**

#### **1-Les droits des travailleurs :**

\***Article5** : Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- Exerce du droit syndicale ;
- Négociation collective ;
  - 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 ;
- Recours à la grevé ;

**\*Article6** : 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<sup>1</sup>

## **2-Les obligations des travailleurs de nuit :**

**\*Article 7** : Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- Accomplir au mieux de leur capacités, les obligations liées à leurs poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur ;

---

1. Code de travail, chapitre I, **droits des travailleurs titre II, droits et obligations des travailleurs**, p 4.

-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.

-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 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.

-Observer les obligations découlant du contrat de travail.<sup>1</sup>

#### **4-Les services ou les métiers concernés le travail de nuit :**

- Certains métiers de défense, veille /sécurité : police, gendarmerie, douane, armée, protection civil, sapeur, pompiers, agent de sécurité /gardienne nuit.....

---

1. Code de travail chapitre II, **Obligations des travailleurs, titre II droits et obligations des travailleurs**, p 5.

- Certains métiers de soin et de santé, hôpitaux, établissement similaires, médecins en formation, gardes médicales ou de pharmacies, personnels des institutions résidentielles, prison ;
- Personnes travaillant dans les ports, aéroport la logistique ;
- Hôtellerie, restauration boulangerie ;
- Les services d'information (radio et télévision ; service de presse)
- Collecte de l'ordure ménagère, installation d'incinération
- Métiers d'industrie ne pouvant interrompre le processus de travail pour des raisons techniques : feu continu, nécessitant maintenance et entretien en continu, dans des secteurs de type métallurgie, cimenterie, production automobile, cristallerie, chimie lourde pétrochimie,
- Station-service 24/24
- Certains services de recherche et de développement
- Certaines activités agricoles et de pêche ;
- Secteurs de transport de voyageurs (transport urbain régulier) .<sup>1</sup>

### **Conclusion de chapitre :**

Pour conclure cette première partie théorique de notre recherche, ce chapitre nous a permis de comprendre et de connaître quelques bases, à travers les généralités sur le travail de nuit et ce dernier se compose de deux sections.

---

1. (s.auteur). [https://fr.wikipedia.org/wiki/travail-de-nuit-pc3.a9rim.a8tre.en-c3.a9équipes-dans1.27 industrie-26-les services](https://fr.wikipedia.org/wiki/travail-de-nuit-pc3.a9rim.a8tre.en-c3.a9équipes-dans1.27%20industrie-26-les%20services). Consulté le 05/04/2016.

## **Chapitre III :**

**Les conséquences de travail de nuit sur  
la santé et la vie familiale de travailleurs.**

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

### Préambule

Le travail de nuit comme le note un rapport du conseil économique, sociale et environnementale, comme à la dit **FRANCOIS** en 2010 « il existe une abondante littérature épidémiologique. Qui démontre l'impact négative a plus ou moins long terme du travail de nuit sur la santé ». <sup>1</sup>

Ce chapitre intitulé sur « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs ». Dont la première section nous allons parler sur les effets de travail de nuit sur la santé à court terme et à long terme ; et dont la deuxième section nous allons intéresser à la vie familiale.

### **I- Les conséquences travail de nuit sur la santé :**

Le simple fait de veiller quelques nuits par ans ne présente pas de risques

Particuliers et certaines personnes supportent même assez long temps des horaires atypiques. si l'adaptation de travailleur a ces contraintes horaires est possible, le travail prolongé de nuit présente, des risques pour la santé des salariés et entraîne des perturbations de la vie sociale et familiale.

Il existe une abondance littérature épidémiologique qui démontre l'impact négatif plus au moins long terme de travail de nuit sur la santé. <sup>2</sup>

### **1- A court terme :**

#### **❖ -perturbation du métabolisme :**

Certains de ces problèmes de santé peuvent être liés au mode de vie et à une prise alimentaire irrégulière en raison de l'irrégularité des horaires de

---

1. GOLLAC Michel et al, mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, édition, p102.

2. FRANCOIS Édouard, le travail de nuit impact sur les conditions de travail et de vie salariés, avis de conseil économique, sociale et environnement, 2010, p 09

<sup>3</sup>1. [www.eufic.org](http://www.eufic.org)>article>artid>travail posté : conséquence pour la santé et la nutrition, (sans auteur), consulté le 04/04/2016, à 10 :30h.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

travail, mais ils peuvent aussi traduire des troubles métabolique plus profond.

Le travail de nuit est fondamentalement contraire aux rythmes circadiens ou chrono biologiques ou (horloge interne) qui dirigent les différentes cycles physiologiques liées à la lumière du soleil et à la température ambiante pendant chaque période 24/24 heures.

Une étude récente à montrer que la privation prolongé de sommeil et la perturbation des rythmes circadiens altéraient le métabolisme, rarement l'utilisation d'énergie au repas (métabolisme basal), et augmentaient le taux du glucose (sucre) dans le sang et portant le risque de l'obésité et de diabète. Par ailleurs du stress psychosocial et l'inactivité physique peuvent<sup>4</sup> contribuer à la perturbation métabolisme.

### ❖ Troubles de la mémoire :

Le déficit de sommeil et la vie décalée qu'implique le travail de nuit augmentent les troubles de la mémoire et la nervosité. L'épuisement qui peut amener à l'asthénie se conjugue avec des difficultés à maintenir la concentration, des difficultés d'expression et une et une baisse de la réactivité.

Le manque de récupération de la fatigue mental ou physique amène un état anxieux et une grande irritabilité. L'atmosphère particulière de la nuit constitué également une « circonstance aggravante » pour l'anxiété.

Comme il peut provoquer à long terme une diminution de la qualité de vie, voire la dépression.

### ❖ Le stress :

La fatigue spécifique se traduit par le stress, qui en est une des conséquences importante, du fait de la fatigue qui est liée à la surcharge du

---

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

travail et aux horaires de nuit .l'isolement, l'absence, de reconnaissance, le manque de communication avec les supérieurs, le manque participation.....etc. Ces éléments contribuent à créer une forme de dépression qui n'est pas toujours exprimée de façon claire, mais que traduit lassitude, le découragement, le détachement, l'épuisement émotionnel, la perte de l'enthousiasme et de l'optimisme...etc.

Les conditions de travail des travailleurs de nuit augmentent ce stress autant physique que psychologique et annihile le sentiment de bien-être .ces troubles directement liés aux situations professionnelles vécues vont parfois jusqu'au à la « névrose du travailleur de nuit ».ils aggravent les perturbations de l'humeur qui conduisent à la dépression.....etc.

### ❖ troubles digestifs :

Les salariés qui travaillent la nuit souffrent de problèmes digestifs (gastro-intestinaux) par ce qu'ils ne mangent pas à heures régulières.

Les heures des repas sont modifiées ou prises sur le temps de repos. Cette forme d'alimentation qui ne retient aucun rythme alimentaire précis, peut provoquer un dérèglement hormonal qui perturbe l'absorption des aliments.

Ceci provoque des troubles digestifs variés : constipation, dyspepsie et ballonnement abdominal, nausées, brûlures d'estomac....etc.<sup>1</sup>

En relation avec le travail posté sont connus depuis 1928. Ils constituent à la fois un effet direct et indirect du travail de nuit et du travail alternant. Dans le premier cas, le mécanisme pathogène réside dans la régulation rythmique des

---

1.CECI LE Betout et al, ***travail de nuit des infirmiers ,effets sur les conditions de vie ,les pratiques professionnelles et qualité des soins***, in

[www.cnam.fr/servelet/com.uni.collaboratif.utilis](http://www.cnam.fr/servelet/com.uni.collaboratif.utilis), p 10,consulté le 25/02/2016 à 22 :30h.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

sécrétions de sucs digestifs d'autres hormones suspendues qui suivent un rythme endogène précis et sont normalement suspendues durant la nuit.

Lors du travail de nuit, l'organisme ne parvient pas tout de suite à modifier la périodicité des sécrétions, de sorte que le travailleur de nuit doit manger quasiment dans un estomac « sec ».

Dans le cas des horaires alternants, ces troubles résultent surtout de la perturbation du rythme et du régime alimentaires.<sup>1</sup>

### ❖ -Insuffisance et troubles de sommeil :

<sup>7</sup>On survit moins longtemps à l'absence de sommeil qu'à la privation de nourriture ! Et si le « sommeil obligatoire » est assuré, les perturbations du sommeil du travailleur posté ne sont plus à démontrer.

Selon les médecins du travail, la fréquence des troubles du sommeil dus au travail varie entre 10 et 90%, en fonction des modalités du travail par équipes, des conditions de travail, des conditions de travail des conditions de repos, etc.

Dressant un bilan des recherches effectuées à ce jour dans ce domaine.<sup>1</sup>

**J.RUTENFRANZ** et ses collaborateurs en **1987** indiquent que la durée du sommeil de jour après le travail de nuit est généralement plus courte, c'est –à– dire réduite de une ou deux heures selon les modalités du travail par équipes, voire de deux ou trois heures les femmes quelles que soient les conditions de l'environnement. Ceci est dû en premier lieu aux modifications des rythmes biologiques qui influencent la disposition au sommeil : l'activation diurne spontanée de l'organisation suscite un réveil prématuré. mais par ailleurs, le sommeil de jour est souvent un sommeil en deux ou plusieurs tranches,

---

1. FRANCOIS Edouard, op.cit., p 29.

### Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

interrompu par des synchroniseurs sociaux : manifestation de faim vers midi et souci de maintenir un rythme normal des repas, soins à donner à des enfants en bas âge, etc. sur ce point, observe une certaine soumissions de l'organisation du sommeil aux « activités hors travail socialement programmées et dont l'exécution apparait impérative.

Ainsi les exigences sociales des activités extra-professionnelles tendent à prendre partiellement le pas sur les conditions optimales de récupération du déficit de sommeil ». En cela, la situation familiale est évidemment pour la durée de sommeil.

Les quelques recherches comparatives existantes à propos des conséquences du travail de nuit sur la durée de sommeil entre hommes et femmes montrent que, pour des raisons bien connues, le temps de sommeil des femmes est plus court encore de celui des hommes.

Quand la qualité de du sommeil, elle est surtout déterminée par les conditions d'habitation. Sous nos latitudes, le climat ne joue un rôle que durant le plein été, le bruit en est principal perturbateur.

Le sommeil des travailleurs par équipes après le travail e nuit est en premier lieu troublé par le bruit des enfants et du trafic routier. la qualité du sommeil ne peut être mesurée qu'a l'aide d'électroencéphalogrammes, et de telles analyses sont encore rares.

Le bruit provoque un morcellement des blocs de sommeil profond surtout durant la première phase de sommeil .mais même dans un environnement protégé , la qualité de sommeil de jour s'avère dans l'ensemble inférieure au sommeil de nuit .le stade du sommeil paradoxal le moins profond ,est amputé et apparait notamment immédiatement après l'endormissement au lieu de 60-90 minutes

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

après , or, la régularité du sommeil paradoxal est indispensable à la récupération de la fatigue mentale.

Une autre forme de trouble, à mi-chemin entre l'éveil et le sommeil découverte il ya une dizaine d'années seulement, est « la night shift paralysés », poche d'un état cataleptique (paralysie de l'ensemble de la motricité mais sans perte de conscience).ce phénomène apparait principalement au petit matin, dure en général quelques minutes et se manifeste après sept ou huit services de nuit consécutifs.

Question de sommeil a surtout été analysée en relation avec le travail de nuit, mais plusieurs études insistent sur la nécessité de considérer l'ensemble des modalités du travail par équipes et dans le cadre de l'ensemble du cycle matin/après –midi/de nuit.

**GUERIN et NOULIN et RABIT** en 1983 ,le poste du matin ne respecte guère plus les rythmes biologiques de l'individu que le poste de nuit , étant donné l'heure précoce du lever qu'il implique (entre deux et quatre heures du matin ,suivant les cas ) et donc l'amputation de fin du sommeil nocturne).

Alors les travailleurs de nuit et du matin n'éprouvent cependant pas les mêmes difficultés de sommeil : par exemple, plus de difficultés à s'endormir pour le poste de nuit, mais manque de sommeil plus important pour le poste de matin ( les travailleurs de matin renoncent généralement à se coucher plus tôt Dans la soirée, en raison de difficultés d'endormissement), tandis que la fréquence des réveils pendant le sommeil est similaire pour les deux types d'horaires.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

Il faut relever les troubles que l'âge et l'ancienneté dans le travail posté jouent un rôle aggravant dans les troubles de sommeil et rappeler qu'en ce sens, il n'y a pas accoutumance mais intolérance progressive au travail de nuit.

« Enfin et surtout, les troubles du sommeil apparaissant aujourd'hui comme l'expression –et certains diraient même la cause –d'un désordre métabolique beaucoup plus fondamental ». <sup>1</sup>

### ❖ -Fatigue chronique :

La notion de fatigue doit être distinguée de l'hypovigilance et de besoin de sommeil. En effet, la fatigue peut apparaître avec un niveau d'éveil élevé. On la définit comme « un ensemble de manifestations engendrées par un travail intense et prolongé dépassant une certaine limite ».

Ces manifestations s'accompagnent d'une « sensation de fatigue » et d'une relation moins favorable entre le rendement et l'effort nécessaire à son accomplissement. Pour maintenir une performance équivalente, le sujet fatigué doit fournir un effort plus important.

Surcroît de fatigue, sur fatigue, dette de sommeil, déficit de sommeil, fatigue nerveuse se accrue....les appellations ne manquent pas dans toutes les études repérées qui insistent sur cette fatigue qui cède plus difficilement au repos et s'accumule au long des jours, pouvant aboutir à des états pathologiques d'épuisement organique, psychologique ou psychosomatique.

Le milieu médical et ergonomique connaît bien ce l'on intitule les maladies de fatigue. <sup>1</sup>

---

1. FRANCOIS Edouard, op.cit., p 31.

1. FRANCOIS Edouard,op.cit.,p 32.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

Lorsque le forme d'effort dépasse la capacité limité de régénération momentanée, on constate comme premiers symptômes de fatigue des troubles bénins dans la zone fonctionnelle sollicitée par l'activité effectuée état qu'on pourrait qualifier de « fatigue partielle ». lorsque ces troubles atteignent un niveau tel qu'il sont perçus par l'individu , un degré ultérieure de fatigue est atteint ...si l'activité n'est pas interrompue au cours de cette troisième phase de fatigue surviennent enfin les perturbations de l'harmonie fonctionnelle (..)Les quelles dépassent les troubles de système fonctionnel :

Les siestes sont un élément important de la stratégie de récupération pour un grand nombre de travailleurs. Leur durée et leur pouvoir réparateur en fonction des phases d'activation de l'organisme font certes l'objet des récentes recherches médicales.

Cependant , nombreux sont les auteurs qui relèvent que la récupération « s'inscrit(...)dans le temps familiale et sociale du sujet en travail posté »,soit lors des périodes de repos ,de congé annuels et pendant les périodes du poste de l'après -midi, il est essentiel de noter d'ores et déjà que l'argument souvent invoqué pour justifier la flexibilité des horaires de travail ,soit l'augmentation du temps libre et l'amélioration de la qualité de la vie ,semble ne pas pouvoir résister à l'épreuve des faits .il apparait en effets clairement que l'insuffisance de sommeil et l'accumulation de fatigue non seulement répercutent sur la vie familiale ,mais que « le temps libre est principalement consacré au sommeil ».<sup>2</sup>

---

2. FRANCOIS Edouard,op.cit., p32.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

### 2-A long terme :

« Un homme obligé de travailler la nuit et de dormir le jour subira donc une double contrainte (d'une part) celle de devoir effectuer sa tâche en période de désactivation, ce qui va exiger un effort supplémentaire (d'autre part) celle de devoir dormir en période d'activation, ce qui pose le problème du sommeil de jour et de ses qualités réparatrices ». <sup>1</sup>

Il n'est pas difficile d'imaginer les répercussions différées de cette double source, combinée ou séparée, d'autant plus que des contraintes de l'environnement physique n'ont pas les mêmes conséquences sur l'organisme le jour ou la nuit (chrono pathologie).

#### ❖ -Risques de cancers :

Après avoir effectué des études épidémiologiques en 2007, l'organisation mondiale de la santé (OMS) a confirmé que le travail de nuit peut contribuer au développement de cancers.

Le centre international de recherche sur le cancer de l'OMS a inclus le travail de nuit dans la liste des agents cancérigènes potentiels.

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

---

1. FRANCOIS Édouard, op.cit., p 32.

2. (s.auteur). [https://www.google.dz/conséquence du travail de nuit](https://www.google.dz/conséquence+du+travail+de+nuit) –fondation sommeil-fondation sommeil.com/conséquence –du travail de nuit. (Sans auteur), Consulté le 18/02/2016 à 10 :30h.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

D'autres études pratiquées sur des animaux ont démontrées qu'une exposition constante à la lumière durant la nuit ainsi que les décalages horaires favorisent l'apparition de tumeurs.<sup>2</sup>

### ❖ -Les troubles gastro-intestinaux :

Les organes du corps fonctionnent de façon différente le jour et nuit .il 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 des troubles digestifs car, ils s'alimentent à des heures où les organes sont programmés pour se mettre au repos.

Un nombre des travailleurs de nuit ou en rotation peuvent développer des problèmes de santé liés à une mauvaise alimentation .une étude à montrer que généralement la qualité de la nourriture des travailleurs de nuit n'est pas excellence : ils priorisent souvent une nourriture rapide au détriment de repas sains qui demandent du temps de réparation .ce sont des consommations des collations sucrées ou de boissons avec caféine étant donné qu'ils favorisent

L'éveil pendant le travail.de plus ils ne peuvent profiter de restaurant à proximité proposant une bonne nourriture en raison de leur horaires nocturne.

Les nutriments sont donc de mauvaise qualité et ne sont correctement métabolisés par le corps.

Et le résultat : le risque de « faire du cholestérol » (hypercholestérolémie).de développer un ulcère d'estomac ou de souffrir de reflux gastro-intestinaux

---

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

considérablement. de plus les travailleurs de nuit font face à une fatigue constante (s'ils doivent lutter pour ne pas s'endormir) ce qui les pousse à consommer des boissons caféines et aggrave les problèmes gastro-intestinaux.<sup>1</sup>

### ❖ -maladies cardiovasculaires :

Les maladies cardiovasculaires constituent un ensemble de troubles affectent le cœur et les vaisseaux sanguins qui comprend :

- ✓ Les cardiopathies coronariennes (touchant les vaisseaux sanguins qui alimentent le muscle cardiaque)
- ✓ Les maladies cérébraux-vasculaires (touchant les vaisseaux sanguins qui alimentent le cerveau).
- ✓ Les artériopathies périphériques (touchant les vaisseaux sanguins qui touchant les bras et les jambes).
- ✓ Les cardiopathies rhumatismales, affectant le muscle et les valves cardiaques et résulte d'un rhumatisme aigu, causé par une bactérie streptocoque.
- ✓ La malformation cardiaque s congénitale (malformations de la structure du cœur déjà présentés à la naissance).
- ✓ Les thromboses veineuses profondes et les embolies pulmonaires (obstruction des veines des jambes par un caillot sanguin, susceptible de se libérer et de migrer vers le cœur ou poumons).<sup>2</sup>

Dans les pays industrialisés, 20% des salariés sont concernés par le travail de nuit. non seulement le travail de nuit a un effet propre dans la survenue des maladies cardiovasculaires, mais il augmente aussi l'incidence des

---

1. (s. auteur). [https://www.google.dz/-conséquence du travail de nuit](https://www.google.dz/-conséquence-du-travail-de-nuit) –fondation sommeil-fondation de sommeil.com/ conséquences-du travail de nuit. Consulté le 18/02/2016 à 12 :00h.

2. (s. auteur). [www.who.in/media-centre /factsheets/Fr 317/Fr](http://www.who.in/media-centre/factsheets/Fr-317/Fr) consulté le 04/04/2016 à 11 :30h.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

facteurs de risque traditionnels ainsi le travail de nuit favorise l'apparition l'hypertension artérielle.

La prévalence du tabagisme est également plus important chez les travailleurs de nuit par rapport aux travailleurs de jour.une étude mené en 2006 qui a suivi des travailleurs pendant deux ans , a montré que les travailleurs de nuit étaient plus nombreux à comparaison destravailleurs de jour, après ajustement prés ajustement vis-à-vis de l'âge , de niveau de formation, du sexe , de l'exigence de du travail de latitude décisionnelle.<sup>1</sup>

### II-Les effets de travail de nuit sur la vie familiale :

#### a)-La perturbation de la vie familiale :

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

L'articulation entre travail et vie personnelle est rendus plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors le travail avec la famille et les amis .le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. A la longue, la discordance d'emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.

Le développement des horaires de travail atypique en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée. Peu de structures s collectives d'accueil de jeunes enfants ont une amplitude

---

1. (s. auteur), [http://www.revmed.CH/RMS/2008/RM-181/effet de travail de nuit sur la santé](http://www.revmed.CH/RMS/2008/RM-181/effet_de_travail_de_nuit_sur_la_santé), consulté le 04/04/2016 à 11:30h.

1. FRANCOIS Edouard, op.cit., p 11.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

D'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuels sont bien plus onéreux. Par ailleurs, le problème se pose de la récupération physique dans une journée par l'attention portée aux enfants, et les horaires scolaire le cas échéant, et par les charges domestiques principalement dans le cas famille monoparentales, les femmes étant plus particulièrement confronté à un cumul de contraintes.<sup>1</sup>

### **b)-les difficultés des travailleurs de nuit :**

#### **❖ Problèmes relationnels et partage des taches :**

Ces difficultés d'organisation, de planification perturbent l'atmosphère familiale et sont source de problèmes relationnels important.

**PIERRE** et **AL EN** 1989 révision d'une vaste littérature de source américaine principalement, sur la flexibilité du travail –constatent que le travail par équipes tend à accroître les problèmes familiaux et conjugaux.

Plusieurs recherches écrivent-ils, font état de problèmes sexuels, d'un taux élevé De divorce ainsi que de conflits fréquent entre père et les enfants. Ceux-ci seraient dus au fait que travailleur en équipes est déphasé par rapport à la vie familiale.

D'autre recherche insistant également sur ces problèmes de couple :

**MAGNUSSON** 1978 estime que 100% environ des problèmes conjugaux et sexuels étaient dus aux incidences direct de travaillent en équipes de jour à des problèmes avec ces enfant, alors que celui qui travaille de nuit en a avec son épouse.

Une recherche française **LINHART** et **TOURREAU** EN 1981 auprès d'ouvriers soumises à une forme d'horaires atypique particulier, la compression du temps de travail (4\*10 h réparties sur 4 jours, du lundi au jeudi) fait aussi

### Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

état de difficulté de relation, de tensions, que ce type de d'horaire provoque dans les couples.

Par ailleurs, cette recherche est intéressante car elle s'actent quelque peu sur une source de conflits dans les familles générale, mais qui prend un caractère particulier lorsque l'un des conjoints travaille en horaires atypiques ; le passage des tâches domestiques.

Les auteurs constatent que si les hommes aident leurs femmes du lundi au jeudi, lorsqu'elles travaillent dix heures par jour sans compter le temps nécessaire pour se rendre d'un lieu à l'autre, ils naissent de ce fait le vendredi c'est-à-dire au moment où leurs compagnes ne sont plus « coincées » par le temps pour des raisons professionnelles.

Un peut dès lors se demander pour quoi ces femmes choisissent de constater le vendredi au ménage et non pas le samedi, pour ou l'on conjointe est présent ? est-ce l'effet d'une socialisation au rôle traditionnel ou / et comme le suggèrent les auteurs, parce qu'elles ne sauraient pas vraiment comment occuper leurs vendredi ?

L'explication est probablement beaucoup plus complexe, mais on peut néanmoins constater que ce type d'horaire atypique a pour conséquence, entre autre, de reproduire la division sexuelle du travail : les ouvriers travaillant 40 heures en 4 jours, elles sont ménagères à plein temps durant une journée.

Autrement dit, la compression du temps de travail complet (et dur) sur 4 jours de semaine au lieu de 5, en dépit de toutes les contraintes, les fatigues occasionnées, semble présenter un avantage aux yeux de ces ouvriers : celui d'être un jour, un jour seulement une femme au foyer une mère et une compagne disponible.<sup>1</sup>

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

### ❖ Le manque de transport :

Les transports effectuent aussi d'une manière importante les conditions de vie des salariés de nuit .la question de transport revêt plusieurs aspects.

D'abord l'adaptation de l'offre de transports publics aux travailleurs de nuit permettrait de faciliter les déplacements .cela passe par une sensibilisation des collectivités publiques, notamment les collectivités territoriales, à cette problématique.

Ensuite, les transports en commun fonctionnent la nuit posent aussi la question de la sécurité des déplacements, notamment pour les femmes. Le risque d'agression est présent surtout si elles ne disposent pas toujours d'une voiture, plus sécurisante qu'un vélo ou qu'un déplacement à pied. Ce risque serait plus prégnant en milieu industriel (situé dans une zone qui peut être isolée et peu accessible) que dans les milieux hospitalier, de la restauration, du spectacle qui sont plus souvent situé en ville, dans des zones fréquentes.

Enfin quand les transports en commun fonctionnent à une heure compatible avec les horaires des salariés de nuit, le temps de déplacement est fréquemment supérieur à celui de la journée .quant aux transports individuels , ils sont en générale plus couteux et ne sont pas sans risque ,un taux maximum d'accidents automobiles étant constaté entre trois et cinq heures du matin , au moment de cycle ou l'endormissement est très rapide.

Dans la mesure ou le temps ou les conditions de transport alourdissent sensiblement la pénibilité du travail de nuit, la prise en compte du temps de

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

trajet dans le temps ainsi qu'une compensation de son coût devraient faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux, en tant que de besoin.<sup>1</sup>

### ❖ L'isolement social :

Les recherches sur ce sujet sont plutôt pessimistes. De manière générale, elles montrent que la désynchronisation des rythmes de vie a pour effet d'accroître l'isolement social, tout particulièrement pour ceux et celles qui travaillent durant le week-end. Les individus se replient sur eux –mêmes.

Sur la cellule familiale au détriment de relations élargies avec des parents, des amis, des collègues, des voisins...etc. Ce qui, à moyen terme, signifie souvent une dégradation des relations familiales et un isolement de plus en plus grand d'une partie d'eux qui, en raison des horaires et des contraintes familiales, ne peuvent se ressourcer à l'extérieur.

Une recherche portant sur 848 aides –soignantes et infirmières travaillant en poste fixe de nuit montre que le travail de nuit a une influence négative sur les relations avec les amis : un tiers des interviewées déclarant refuser très souvent une invitation en raison de leur état de fatigue, ce qui a pour conséquence de restreindre le réseau de leurs relations sociales. Ce n'est pas la seule étude qui met l'accent sur ce point : **GUIGNARD** et **CARRE** en 1983 dans une recherche empirique comparative entre du personnel engagé d'un côté dans l'industrie de production d'énergie en 3\*8, en 2\*8 et , de l'autre en équipe « normal » de jour, font état, chez les travailleurs atypiques , d'un fort sentiment de privation de relations sociales.

---

1. FRANCOIS Edouard, ***impact de travail de nuit sur les conditions de travail et de vie des salariés***, Edition mandature, 2004/2010, p 136.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

### c)-comment faire la conciliation entre le travail et la vie familiale des salariés :

Une personne qui travaille en dehors de chez elle dans un secteur d'activité professionnel a des obligations à respecter, cependant les différents rôles à jouer chez soi et à l'extérieur de chez soi c'est –à-dire dans son lieu de travail sont différents et peut amener à rencontrer des difficultés .le travail et la famille sont deux choses bien distinctes et bien différentes et arriver à gérer entre les deux peut créer des conflits entre les différentes rôles occupés par une même personne. Ces conflits peuvent se présenter sous trois formes :<sup>1</sup>

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

2-le conflit de tension entre les rôles c'est-à-dire que le rôle des personnes travailleuses à son travail diffère de celui qu'elle occupe au sein de sa famille.

L'occupation d'un rôle peut empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper d'un autre rôle. Le conflit de tension entre les rôles fait naître le stress qu'une personne ressent à cause des divers rôles qu'elle doit jouer dans son travail et pour sa famille .par exemple la fatigue et le stress vécu au travail peuvent être ressenti au retour à la maison dans la vie de famille et inversement .autrement dit les responsabilités professionnelles peuvent nuire à la vie de famille , et les problèmes familiaux peuvent à leurs tours au travail.

---

1. NATHALIE St-Amour et al, *la difficulté de concilier travail –famille*, p 04, in <http://www.inspg.qc.ca> consulté le 20/01/2016 à 23 :20h.

## Chapitre III Les conséquences de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs

---

3-le conflit de comportement, un comportement au travail est différent de celui que la personne a chez elle c'est-à-dire deux comportements incompatibles entre les deux rôles « la conciliation travail-famille sous forme de conflit est reliée à l'hypothèse du déficit selon laquelle les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie qui doit être distribuée à travers les différents rôles de la personne ». <sup>1</sup>

### **Conclusion de chapitre :**

Ce chapitre nous a permis de comprendre et de clarifier les effets de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs en deux sections.

---

1. NATHALIE St-amour et al, op.cit., p05.

# Partie pratique

# **Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil.**

Dans ce chapitre, on procède à la présentation d'accueil : l'histoire de l'entreprise « Cevital ».

### **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).

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

- Raffinerie huile.
- Margarinerie.

- Silos portuaires.
- Raffinerie sucre.

**ÀEL-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 Cojek.

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

A **AGONI GUERGHRANE** (TiziOuzou) : 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. Evolution du Capital social de l'entreprise :

Le capital social de « CEVITAL » n'a pas cessé d'évaluer depuis sa création jusqu'à aujourd'hui, le tableau suivant montre cette évolution.

**Tableau n°04 :L'évolution du capital social de « CEVITAL ».**

Année	Montant de capital en DA
1999	970.000.000
2000	1250.000.000
2001	2450.000.000
2004	18.800.000.000
2006	43.129.685.000
2008	68.760.000.000
2010	68.760.000.000

**Source** : la direction marketing.

Le capital social de CEVITAL n'a pas cessé d'augmenter surtout avec l'adjonction de l'unité de production d'EL-KSEUR en 2005 et celle de Lalla Khadîdja en eu2007. Cette évolution continue du capital social de la société CEVITAL au fil des années est le fruit de plusieurs facteurs notamment sa maîtrise et sa mise à jour continue sur les nouvelles techniques de gestion ainsi que la réussite de ses investissements.

### 4. L'évolution du chiffre d'affaires de Cevital

**Tableau N°05 : l'évolution d'affaire de Cevital**

<b>Année</b>	<b>CA en milliards de DA</b>
<b>1999</b>	<b>5</b>
<b>2000</b>	<b>15</b>
<b>2001</b>	<b>16</b>
<b>2002</b>	<b>21</b>
<b>2003</b>	<b>38</b>
<b>2004</b>	<b>53</b>
<b>2005</b>	<b>72</b>
<b>2006</b>	<b>92</b>
<b>2007</b>	<b>100</b>
<b>2008</b>	<b>125</b>
<b>2009</b>	<b>146</b>
<b>2012</b>	<b>159</b>

**Source : Idem, 2014.**

Comme nous pouvons le voir dans le tableau et le graphe, le chiffre d'affaires de CEVITAL est en évolution continue, cela est du en partie à l'augmentation de son capital qui a permis d'augmenter sa production dans ses différentes filiales et par la même occasion d'augmenter ses ventes mais cela n'explique pas tout.

Cette augmentation des ventes est la conséquence de plusieurs autres facteurs tels que l'élargissement de son circuit de distribution qui a permis une plus grande disponibilité de ces produits, sa conquête de nouveaux marchés avec son lancement dans l'exportation de ses produits en Europe et au Moyen orient y est aussi pour quelque chose.

### **5-L'évolution de l'effectifs de CEVITAL Agro-industrie**

CEVITAL, une entreprise qui doit sa réussite a sa ressource humaine, une source que les dirigeants et les hauts responsables de l'entreprise considèrent comme la clé de succès, car pour eux, c'est une source d'innovation et de créativité .Dans ce tableau, nous allons présenter les évolutions qu'a connues l'effectif du complexe Agro-industrie de Bejaïa de l'année 2006 jusqu'au mois d'avril 2014 :

**Tableau N°06 : L'évolution de l'effectif de « CEVITAL »Agro-industrie.**

<b>Années</b>	<b>Effectifs</b>
<b>2006</b>	<b>3598</b>
<b>2007</b>	<b>3251</b>
<b>2008</b>	<b>3994</b>
<b>2009</b>	<b>4359</b>
<b>2010</b>	<b>4315</b>
<b>2012</b>	<b>4330</b>

**Source :** Service administration, complexe CEVITAL Agro-industrie, année 2014.

**Figure N°08 :** Evolution de l'effectif de CEVITAL Agro-industrie, année 2014.

Comme nous pouvons le voir, CEVITAL connaît d'une année à une autre une stabilité dans son effectif, comme d'autres entreprises, cette dernière connaît des départs en retraites, des licenciements, ainsi que d'autres départs comme l'apparaissent de nouvelles opportunités, affectations dans d'autres filiales du même groupe .....Etc.

### **6. Organisation générale de l'entreprise « CEVITAL**

#### **6.1. Organigramme de CEVITAL**

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

#### **6.2. Les directions de l'entreprise CEVITAL**

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

##### **➤ 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,

Commercial, Finances) coordonnées par le Marketing, jusqu'au lancement proprement dit et à son évaluation.

### ➤ **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& 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.

### ➤ **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.

➤ **La direction des finances et comptabilité**

Cette direction a pour rôle de :

- Préparer 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.

➤ **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 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.

➤ **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.

### ➤ **La direction approvisionnement**

Dans le cadre de la stratégie globale d'approvisionnement et des budgets alloués (investissement et fonctionnement). Elle met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au moindre coût afin de permettre la réalisation des productions et de vente.

### ➤ **La direction logistique**

Expédie les produits finis (sucre, huile, margarine, Eau minérale...), qui consistent à charger les camions à livrer aux clients sur site et des dépôts Logistique. Assure et gère le transport de tous les produits finis, que ce soit en moyens propres (camions de CEVITAL), affrétés ou moyens de transport des clients. Le service transport assure aussi l'alimentation des différentes unités de production en quelques matières premières intrants et packaging et le transport pour certaines filiales du (MFG, SAMHA, Direction Projets, NUMIDS, .....). Gère les stocks de produits finis dans les différents dépôts locaux (Bejaia et environs) et Régionaux (Alger, Oran, Sétif,.....).

➤ **La direction des silos**

Cette direction a pour rôle de décharger , stoker , expédier et transférer la matière première vers les différents utilisateurs . Elle se charge aussi d'entretenir et de maintenir en état de services les installations unités de silo.

Cette direction assure la gestion de trois zones :

- Zone 1 : zone quai ou s'effectue la réception des navires

Déchargement)

- Zone 2 : composée de 27 silos et d'un hangar destinés au stockage
- Zone 3 : ou zone des expéditions.

➤ **La direction des boissons**

Le pole boissons et plastiques comprend trois unités industrielles situées en dehors du site de Bejaïa :

- Unité LALLA KHEDIDJA domiciliée à Agoni-Gueghrane (Wilaya de TIZI-OUZOU) a pour vocation principale la production d'eau minérale et de boissons carbonatées.
- Unité plastique, en installer dans la même localité, elle assure la production des besoins en emballages pour les produits de margarine et les Huiles et à terme des palettes, des étiquettes ...etc.
- Unité COJEK, implantée dans la zone industrielle d'El-Kseur, Cojek est une SPA filiale de CEVITAL et qui a pour vocation la transformation de fruits légumes frais en jus, Nectars et conserves.

### ➤ **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-pate chocolatière – utilités actuellement en chantier à EL-Kseur.

### ➤ **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.

### ➤ **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.

### ➤ **La direction maintenance et travaux neufs**

Cette direction :

- Met en place et intègre de nouveaux équipements industriels et procédés.
- Planifie et assure la Maintenance pour l'ensemble des installations.
- Rédige les cahiers des charges en interne.
- Négocie avec les fournisseurs et les intervenants extérieurs.

### **6.3. Les activités de CEVITAL**

L'ensemble des activités de CEVITAL sont concentrées sur la Elles se présentent comme suit :

- Raffinage des huiles (1800 tonnes / jour) ;
- Conditionnement d'huiles finies (1400 tonnes / jour) ;
- Production de margarine (600 tonnes/ jour) ;
- Fabrication d'emballage PET (Poly Ethylène Téréphtalate) (9600 unités / heure) ;
- Raffinage du sucre roux (1600 tonnes / jour) ;
- Boissons ;
- Stockage céréales (120 000 tonnes).

CEVITAL envisage d'étendre ses activités à la Minoterie et à la savonnerie.

### 6.3.1. Huiles végétales

- ✓ **FLEURIAL** : c'est une huile 100°/° tournesol, sans cholestérol et enrichie en vitamine (A, D, E) et en acide gras essentiel. FLURIAL est conditionnée dans des bouteilles disponibles en formats : 1 litre, 1,8 litre et 4 litres. La capacité de production est de 750000 t/an.
- ✓ **ELION** : Elio EST UNE HUILE 100° /° végétale, un mélange équilibré de tournesol, de palme et de soja, sans cholestérol elle contient de la vitamine E et des acides essentiels.

### 6.3.2. Margarine et graisses végétales :

« CEVITAL » produit une gamme variée de margarine riche en vitamines A.D et E certaines margarines sont destinées à la consommation directe telle que Fleurial, Elio et Matina, d'autres sont spécialement produites pour les besoins de la pâtisserie moderne ou traditionnelle, à l'exemple de MEDINA « Smen » et la Parisienne.

- **FLEURIAL** : C'est une margarine sans cholestérol 100% végétale un mélange de tournesol, de soja et de palme, enrichi en vitamines A, D et E elle répond aux exigences de l'équilibre nutritionnel du consommateur. La capacité de production de ce produit est de 180000 t/an.
- **ELIO** : une margarine sans cholestérol 100% végétale un mélange de tournesol de palme et de palmiste, elle est enrichie en vitamines A, D et E.
- **MATINA** : elle contient un mélange de beurre et de margarine riche en vitamine A.D et E cela grâce à un processus de fabrication ultra sa composition fait d'elle une margarine idéale pour tartiner et préparer de pâtisseries et des viennoiseries.

- **LA PARISIENNE** : cette margarine est destinée à faire des pâtes feuilletées, elle est 100% végétales et faite à base d'huile hydrogénée et d'huile raffinée.
- **MEDINA** : Le men médina est conçu dans le respect des traditions, elle est élaborée avec des huiles 100% végétales, elle est riche en vitamines A, D et E et recommandée pour sa teneur en acides gras essentiels
- **Les graisses végétales** : « CEVITAL » offre des graisses 100% végétales riches en vitamines A, D et E et qui ne sont pas destinées au consommateur final mais aux industriels. Ces graisses végétales sont de quatre types, shortening 34/36, shortening 31/33, shortening 38/40 et les graisses de palme.

### 6.3.3. SUCRE :

- **Sucre blanc (score) :**

« CEVITAL » détient 84% des parts du marché national et exporte à l'étranger le sucre raffiné qui est conditionné dans les sachets de 50 kg ou en morceaux dans les boîtes d'1 kg. Ce sucre blanc est produit à partir du raffinage du sucre roux de canne qui est riche en saccharose.

« CEVITAL » commercialise le produit doux qui est conditionné en morceaux dans des boîtes d'1 kg ou en poudre dans des sacs de 50 kg ou de 1000 kg. La capacité de production du sucre est de 2000000 t/an.

- **Sucre liquide :**

« CEVITAL » produit du sucre liquide pour les besoins de l'industrie agroalimentaire et plus précisément pour les producteurs des boissons gazeuses.

Ces sucres sont de deux types, le sucre inverti et le sucre saccharose, l'entreprise exporte environ 50% de sa production à l'étranger.

#### **6.3.4. Boissons :**

##### **➤ Eau minérale LALA KHEDIDJA :**

C'est une eau minérale qui est directement captée à la source au cœur du massif montagneux de Djurdjura, cette eau est riche en minéraux (calcium 53, potassium 0.54, magnésium 7, sodium 5.5, sulfate 7) et reste légère. l'unité de conditionnement de cette eau minérale a une capacité 3000000 de bouteilles par jour.

##### **➤ Les jus de fruit :**

« CEVITAL » a réhabilité l'unité de production « COJEK » d'el-Kseur pour y produire des boissons rafraichissons sans alcool comme le produit « Tchina » qui un jus d'orange a base de vraies pulpes d'orange,riche en vitamines C et en sels minéraux.

#### **6.3.5. Les conserveries :**

Cette unité « COJEK »produit aussi les conserveries comme la SOS tomate et confiture d'une capacité de 80 t/an.

#### **7. Silos portuaires et clients de « CEVITAL ».**

Le complexe « CEVITAL » Food dispose d'une capacité maximale de 182000 tonnes et d'un terminal de déchargement portuaire de 2000tonnes par heure.

- Un projet d'extension est en cours de réalisation.
- La capacité de stockage actuelle est de 200000 tonnes en 25 silos verticaux et de 200000 tonnes en 2 silos horizontaux.

#### **7.2. Les clients de « CEVITAL » :**

La satisfaction du client est la devise de l'entreprise. La raison de vivre

De l'entreprise est de vendre.

Les clients de l'entreprise sont divers et variés il s'agit des :

- Représentants
- Grossistes
- Industriel
- Institutionnels et administrations

Ils sont pour la grande majorité de l'industriel de l'agroalimentaire et des distributeurs, ces derniers se chargent de l'approvisionnement de tous les points de vente oùqu'il soit.

### **8. Les produits de qualité de « CEVITAL ».**

« CEVITAL » Food donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits .Cela s'est traduit par l'engagement de la direction dans le procès de certification ISO 22000 versions 2005.

Toutes les unités de production disposent laboratoire(microbiologique et contrôle de qualité) équipes d'outils d'analyse très performants.

# **Chapitre V : analyse et interprétation des résultats**

**Introduction :**

L'investigation de terrain est primordial pour toute recherche scientifique du moment qu'elle constitue une source de données et d'informations et une base pour la vérification du cadre théorique.

Le chercheur ne se contente pas d'émettre des hypothèses pour étudier son objet mais son objectif premier est de confronter ses idées avec la réalité des faits. La première et l'adéquation d'une recherche scientifique réside dans la qualité des informations recueillies et de la manière par laquelle on les traite et les analyse. Le but d'une recherche réside dans les résultats que le chercheur va découvrir et dans les relations qu'il a pu tirer et inférer.

Nous allons dans cette partie pratique de notre recherche, coordonner et 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.

Dans notre de travail ; on va essayer de démontrer l'existence de notre thème dans l'entreprise « Cevital » et pour procéder, on va interpréter les tableaux qu'on a formé à partir des réponses des travailleurs de nos échantillon aux différentes questions, en faisant référence à la vérification de nos hypothèses.

**Tableau n°01 : Répartition des effectifs selon âge :**

Age	Fréquence	Pourcentage
[de 20ans- 30 ans]	03	3.33%
[de 30 ans- 40ans]	73	81.12%
[de 40ans - 50ans]	11	12.22%
[de 50ans -60ans]	03	3.33%
Total	90	100%

Dans le tableau ci-dessus, on observe que la plus part des travailleurs de nuit de notre échantillon ont l'âge [30ans -40ans] avec un pourcentage très élevé de 81.12%,suivit par la catégorie de [40ans-50ans] avec un pourcentage de 12.22% ; en suite la troisième et la quatrième avec le même pourcentage c'est 3.33%.

Et tous ces pourcentages reviennent aux besoins de l'entreprise « CEVITAL » dont l'exercice de ces activités a une main d'ouvre plus jeune et fertile pour l'augmentation de la production sur le marché.

**Tableau n°02 : répartition des effectifs selon l'ancienneté de poste de travail :**

Ancienneté au poste de t	Fréquence	Pourcentage
[de1an à 5 ans ]	17	18.89%
[de6ans à 10ans]	45	50%
[de 11ans à plus]	28	31.11%
Total	90	100%

D'après les chiffres cités dans le tableau, on trouve que la majorité des travailleurs de nuit de l'ancienneté au poste situé dans la catégorie (de 6ans - 10ans) avec un pourcentage de 50%, après c'est la deuxième catégorie (de 11ans à plus)avec un pourcentage de 31.11%, et à la fin la catégorie de (de 1ans à 5ans) son pourcentage c'est 18.89%.

**Tableau n°03 : Répartition des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle :**

Catégorie	Fréquence	Pourcentage
Socioprofessionnelle		
Agent de maîtrise	74	82.22%
Agent d'exécution	16	17.78%
Total	90	100%

Ce tableau illustre que la majorité des travailleurs de nuit enquêtées dans l'entreprise, sont des agents de maîtrise avec un pourcentage de 82.22%, vient en deuxième lieu les agents d'exécution avec un pourcentage de 17.78%.

**Hypothèse n°01 :L'influence de travail de nuit sur la santé des travailleurs de nuit.**

**Tableau n°01 : Le rapport qui existe entre le dérèglement de sommeil et l'âge.**

Dérèglement de Age sommeil	Oui	Non	Pourcentage %
[de 20 ans a 30 ans]	02 66.67%	01 33.33%	03 100%
[de 30 ans a 40 ans]	68 93.15%	05 6.85%	73 100%
[de 40 ans a 50 ans]	02 18.18%	09 81.82%	11 100%
[de 50 ans a 60 ans]	01 33.33%	02 66.67%	03 100%
Total	73 81.11%	17 18.89%	90 100%

D'après ce tableau, la majorité des travailleurs de nuit enquêtés dans l'entreprise « CEVITAL », qui ont dérèglement dans leurs sommeil représente un pourcentage de 81,11%, suivi par les réponses des enquêtés qui sont contre avec un pourcentage de 18,89%.

La catégorie des âges la plus touchée c'est [de 30 ans à 40 ans] avec un pourcentage de 93,16% par la deuxième catégorie [de 20 ans à 30 ans] avec un pourcentage de 66,67%, enfin la catégorie [de 50 ans à 60 ans] qui pris un pourcentage de 33,33%.

Par contre les réponses des enquêtés qui ont pas de dérèglement, on cite le pourcentage de 81,82% de la première catégorie [de 40 ans à 50 ans], suivi par la deuxième catégorie [de 50 ans à 60 ans] qui porte le pourcentage de 66,67%, enfin c'est la dernière catégorie [de 30 ans à 40 ans] avec un pourcentage de 6,84%.

De cette enquête on constate que la catégorie la plus touché par ce dérèglement dans le sommeil, est la catégorie des jeunes entre [de 30 ans à 40 ans], parce que les travailleurs se trouvent en contradiction avec leur propre rythme biologique en opposition avec leur entourage dont ils ne suivent pas le même rythme d'activités.

Outre les grandes variations interindividuelles dans les capacités d'adaptation au travail de nuit, les sujets avançant an âge deviennent de plus en plus intolérant au sommeil et présentent progressivement des troubles variés qui doivent reprendre rapidement un horaire du jour .le sommeil de jour est loin d'être réparateur : il survient dans un environnement défavorable (bruit, lumière) est court et ne comporte pas l'organisation normale d'un sommeil de nuit.

**Tableau n°02 : La relation entre la pénibilité de travail et les genres de fatigue qui gênent les travailleurs.**

Genres de Fatigue qui gêne \ Pénibilité de travail	Oui	Non	Pourcentage %
Physique	17 48.57%	18 51.42%	35 100%
Moral	40 50%	10 20%	50 100%
Chronique	4 80%	1 20%	05 100%
Total	61 67.77%	29 32.22%	90 100%

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 67,77% par contre les réponses qui disent que le travail de nuit n'est pas pénible prend un pourcentage de 32,22%.

Donc on constate que la pénibilité de travail de nuit dans l'entreprise « CEVITAL » peut provoquer plusieurs genres de de fatigue, comme indiqué sur le tableau cité en haut, on trouve chronique représente un pourcentage de 80%, suivi par la fatigue mentale avec un pourcentage de 50 % enfin c'est la fatigue physique avec un pourcentage de 48 ,47%.

Par contre les réponses qui signalent que le travail de nuit n'a pas de pénibilité, on a observé le pourcentage très élevé dans la fatigue physique 51,42%, suivi par le même pourcentage par la fatigue mentale et chronique.

L'analyse de ces résultats montre le travailleur intellectuel intense, ainsi le manque de sommeil dans la journée, sans oublier la consommation de café. Comme on peut expliquer que la fatigue chronique cause la consommation des médicaments pour toute une vie.

**Tableau n°03 : La corrélation entre la difficulté de dormir dans la journée et les facteurs qui gênent.**

Difficulté de facteurs dormir Qui gêne à dormir	Souvent	Parfois	Rarement	Pourcentage %
Bruit	10 14,71%	49 72,06%	09 13,23%	68 100%
Chaleur	04 28,57%	06 42,86%	04 28,57%	02 100%
Froid	02 100%	00 00%	00 00%	02 100%
Réponses	03 50%	00 00%	03 50%	06 100%
Total	19 21,11%	55 61,11%	16 17,78%	90 100%

Les résultats de ce tableau illustrent 61,11% des enquêtés ont répondu que ont la difficulté de dormir « parfois », suivi par qui ont dit « souvent » avec un pourcentage de 21,11%, enfin le pourcentage de « rarement » 17,78%.

Donc la catégorie la plus élevée est le « parfois » dans le facteur de bruit avec un pourcentage de 72,06% ,suivi par la deuxième catégorie « souvent »dans le facteur de chaleur avec un pourcentage de 28,57% , enfin est le pourcentage de la catégorie « rarement » aussi dans le facteur de la chaleur avec un pourcentage de 28,57%.

Alors on peut dire que les travailleurs de l'entreprise « CEVITAL » ont des difficultés de dormir dans la journée à cause de plusieurs facteurs mais le plus élevé c'est la chaleur.

Donc la chaleur est cause classique de perturbation transitoire du sommeil.

Soit dans la journée ou la nuit ce qui cause une fatigue, cela amène les employés à exposée aux risques et accidents, ainsi au bruit.

**Tableau n°04 : Le rapport entre le dérèglement de sommeil et l'ancienneté.**

Dérèglement de Sommeil Ancienneté	Oui	Non	Pourcentage %
[de 1 an à 5 ans]	15 88,23%	2 11,76%	17 100%
[de 6 ans à 10 ans]	42 93,33%	03 6,66%	45 100 %
[de 11 ans et plus]	20 71,42%	08 28,05%	28 100%
Total	73 81,11%	17 18,88%	90 100%

Après ce tableau nous avons observé que la majorité des réponses des enquêtés affirment que le dérèglement de sommeil dans l'entreprise « CEVITAL » porte un pourcentage élevé 81,11% par contre les réponses qui sont pas d'accord prennent un pourcentage de 18,88%.

La catégorie la plus touchée c'est [de 6 ans à 10 ans] avec un pourcentage de 93,33%, suivi par la deuxième catégorie [de 1 an à 5 ans] avec un pourcentage de 88,23%, et la dernière catégorie c'est [de 11 ans et plus] avec un pourcentage de 71,42%.

Mais les réponses des travailleurs qui disent qu'ils n'ont pas de dérèglement de sommeil, porte un pourcentage très élevé dans la catégorie [de 11 ans et plus] de 28,05%, suivi après la deuxième [de 1 an à 5 ans] avec un

pourcentage de 11,76%, et la dernière catégorie c'est [de 6ans et plus] avec un pourcentage de 6,66%.

L'analyse de de ces résultats, montre que les travailleurs de nuit qui ont de l'ancienneté dans l'entreprise « CEVITAL » ont un dérèglement de sommeil à cause des occupations concernant leurs modes de vie ; aussi se manque de sommeil peut -être à cause de plusieurs facteurs comme le bruit, la chaleur, et la consommation de café.

Le bruit gêne la personne au travail soit dans la journée ou la nuit ce qui cause une fatigue ; celaamène les employés être exposé aux risques et accidents.de plus, la chaleur à cause d'une températureinadéquate peut être la cause d'une plainte transitoire de mauvais sommeil.

**Tableau n°05 : L'influence du stress sur la catégorie socio-professionnelle :**

c. socioprofessionnelle	Le stress		Pourcentage %
	Oui	Non	
Agent de maitrise	50 67,76%	24 32,24%	74 100 %
Agent d'exécution	13 81,25%	03 18,75%	16 100 %
Total	63 70%	27 30%	90 100%

Ce tableau montre que le stress touche la plus part des travailleurs de cette entreprise « CEVITAL », et 70% des enquêtés qui répondent qu'ils sont stressés au travail contre 30% qui disent qu'ils le sont pas.

Ces lectures illustrent que les travailleurs de cette entreprise ont gravement des souffrances mentales ; et les agents d'exécutions sont les plus touchés présentent de graves souffrances mentales avec un pourcentage 81,25% que de celui des agents de maitrise avec un taux de 67,75%.ceux –ci exposent les travailleurs de nuit au danger et le pourcentage des agents d'exécutions déclarant que le stress peut être crée par la pression de leurs chef , ou bien à cause de la difficulté de s'adapter a ce travail qui perturbe le comportement de ces travailleurs , et la majorité des agents ont du stress qui est un ensemble de « réponses comportementales et physiologique témoignant de l'effort d'adaptation de l'organisation aux agressions ».

Toutes les études confirment que le stress devient une réalité inquiétante dans le monde de travail et touche aujourd'hui l'ensemble de la société industrielle moderne.

Le stress a des conséquences négatives importantes sur le bien-être et la santé des travailleurs mais aussi sur les performances, l'économie et la production des entreprises .les actions contre le stress s'organisent selon plusieurs axes :un axe évaluatif (mesurer les niveaux de stress et suivre leur évolution),un axe managérial (implanter une politique d'entreprise « antistress »,réorganiser le redéfinir les tâches), un axe individuel(former les individus à développer des compétences à gérer le stress et les aider à augmenter leur résistance au stress).

Ces actions doivent favoriser non seulement l'épanouissement de l'individu au travail mais aussi sa performance.<sup>1</sup>

---

1. JOHN Lib bey Eurotex, « L'information psychiatrique», in « le stress professionnel, ISSN 0020-0204, volume 84,2008/2009, p 809/820.

**Tableau n°06: Relation entre l'âge et les troubles digestifs :**

Troubles digestifs Age	Oui	Non	Pourcentage%
[de 20ans à 30ans]	01 33,33 %	02 66,67%	03 100 %
[de 30 ans à 40ans]	55 75,34%	18 24 ,66%	73 100%
[de 40ans à 50ans]	08 72 ,73%	03 27,27%	11 100%
[de 50ans à 60ans]	03 100%	00 00%	03 100%
Total	67 74 ,44%	23 25 ,56%	90 100%

Dans la lecture statistique de tableau ci-dessus qui montre les âges plus touchées de ces troubles digestifs de notre échantillon prend un taux de 74,44%, par contre les réponses qui disent n'ont pas de ces troubles a un pourcentage de 25,56%.

Donc on constate que la catégorie [de 30ans à 40ans] représente par un taux de 75,34%, suivi par la catégorie [de 40ans à 50 ans] avec un taux de 72,73% par contre la moins touchée est la catégorie [de 20ans à 30 ans] avec un pourcentage de 33,33%.

Après tous ces chiffres, on constate que la catégorie des jeunes n'est pas touchée par ces troubles digestifs ; par contre la catégorie [de 30ans à 40ans] touchée et dû aux dérèglements des repas de ces travailleurs pendant la nuit et à la consommation de café.

**Tableau n° 07 : La relation entre l'ancienneté et le stress au travail de nuit.**

Le stress L'ancienneté	Oui	Non	Pourcentage%
[de 1 an à 5 ans]	08 47,94%	09 52,06%	17 100%
[de 6 ans à 10 ans]	32 71,11%	13 28,89%	45 100%
[de 11 ans et plus]	23 82,29%	05 17,71%	28 100%
Total	63 70%	27 30%	90 100%

A travers ce tableau ci-dessus, nous observé que la plus part des réponses des travailleurs affirment que le stress au sein des l'entreprise « CEVITAL », avec un taux très élevé 70%, par contre les réponses qui sont pas d'accord prennent un taux de 30%.

La catégorie plus touchante c'est [de 11ans et plus] avec un taux de 82,29%, suivi après par la deuxième catégorie [de 6 ans à 10 ans] avec un pourcentage de 71,11%, et à la fin c'est la dernière catégorie [de 1 an à 5 ans] avec un taux de 47,94%.

L'analyse de ces résultats montre les travailleurs qui ont l'ancienneté entre [11ans et plus] sont très stressé mais gardent toujours leur postes, parce que cette ancienneté vise à favoriser une stabilité dans la vie sociale des travailleurs, et l'emploi recherché par les travailleurs et encourager par les entreprises. Et pour diminuer ce stress, l'entreprise « CEVITAL »organise des conférences pour

aider son personnel pour l'amélioration des conditions de travail des employés, et pour s'adapter aux nouvelles technologies qui concerne leur domaine.

### **Les résultats des hypothèses :**

Notre travail aborde « L'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs », au sein de l'entreprise « CEVITAL », après la phase de recueil des informations sur le terrain et l'étape de l'analyse et d'interprétation des données, nous avons procédé à la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

### **Hypothèse 01 :**

Après avoir obtenus, les résultats de notre enquête à l'entreprise « CEVITAL », il est possible de confirmer la première hypothèse émise auparavant qui suppose « travail de nuit influe négativement sur la santé des travailleurs ».

Notre enquête nous a montré que le travail de nuit influe négativement sur la santé des travailleurs dans l'entreprise « CEVITAL ». Cela est confirmé par les réponses qu'on a pu obtenir aux différentes qu'on a posées.

On constate que la majorité des effectifs déclare que le travail de nuit provoque des problèmes sur la santé. Dans le tableau n°05 évoquent le stress, et le tableau n° 06 évoquent des troubles digestifs.

**Hypothèse n° 02 : Le travail de nuit perturbe la relation entre les membres de la famille chez les travailleurs.**

**Tableau n°01 : Corrélation entre la situation familiale et le programme lors des jours de repos.**

Situation Familiale \ Programme de repos	Avec la famille	Avec les amis	Dormir	Pourcentage %
Célibataire	20 66.67%	05 16.67%	05 16.67%	30 100%
Marie	52 89.65%	02 3.44%	04 6.89%	58 100%
Divorcé	01 50%	00 00%	01 50%	02 100%
Veuf (Ve)	00 00%	00 00%	00 00%	00 00%
Total	73 81.11%	07 7.77%	10 11.11%	90 100%

D'après les lectures de ce tableau qui présentent la corrélation entre la situation familiale et le programme lors des jours de repos, on observe que la majorité des enquêtés passent leurs temps libre en famille avec un pourcentage de 81.11%, suivi par le pourcentage de 11.11% de sommeil, enfin 7.77% disent passer leurs temps avec les amis.

Le pourcentage le plus élevé est celui de la catégorie des mariés avec 89.65%, suivi par la catégorie des célibataires avec un pourcentage, ensuite la catégorie des divorcés avec 50%. Par contre les enquêtés qui disent passer leurs temps

passer avec les amis sont les célibataires qui représentent 16.67%, vient ensuite la catégorie des mariés avec un pourcentage de 3.44%. Ainsi pour les enquêtés qui disent dormir, le taux le plus élevé est le pourcentage des célibataires 16.67%, suivi par les mariés 6.89%.

A partir de ces résultats on déduit que le travailleur de nuit à l'entreprise « CEVITAL » passe son temps auprès de leur famille, répondant aux exigences de cette dernière qu'on a déjà bien expliqué dans ce tableau. En plus le travailleur de nuit doit réserver une partie qui est pas moins important au sommeil dans la journée, cela est une autre contrainte pour la famille.

Quelque soit sa situation familiale, le travailleur de nuit souffre d'un manque de sommeil qu'il doit récupérer. En fonction de ces moyens personnels ou familiaux, le travailleur de nuit souffre aussi d'un environnement défavorable gênant qui ne lui permet de bénéficier d'un sommeil récupérateur.

Au même temps d'autres travailleurs mariés profitent de passer leurs temps libre au près de leurs enfants, ou de leurs femmes par contre les travailleurs célibataires passent la majorité de leurs temps avec leurs amis, en organisant des sorties, des séances de sport....etc.

**Tableau n°02 : La corrélation entre appréciation et la situation familiale.**

appréciation Situation Familiale	Oui	Non	Pourcentage
Célibataire	10 33.33%	20 66.67%	30 100%
Marie	18 31.03%	40 68.96%	58 100%
Divorcé	01 50%	01 50%	02 100%
Veuf (Ve)	00 00%	00 00%	00 00%
Total	29 32.28%	61 67.78%	90 100%

Le tableau montre la corrélation entre appréciation et la situation familiale, la majorité des enquêtés n'apprécient pas le travail de nuit avec un pourcentage de 67.78%, contre 32.22% qui apprécient le travail.

On remarque que la catégorie des travailleurs avec 68.96% suivis par les célibataires avec 66.07% et enfin les divorcés avec 50%. par contre les résultats des enquêtés qui apprécient au travail de nuit on trouve les célibataires qui représentent un pourcentage de 33.33%, suivi par les maries avec un pourcentage de 50%.

De ce fait on déduit que les travailleurs de nuit mariés estiment beaucoup plus le travail de nuit par rapport aux célibataires, chose qui signifie en premier lieu le besoin de cette catégorie à la prime du travail de nuit pour avoir un

salaires satisfaisant même si le travail de nuit a des effets néfastes sur la santé et la famille.

**Tableau n°03 : Corrélation entre la perturbation familiale et la situation familiale.**

Situation Familiale \ perturbation famille	Oui	Non	Pourcentage
	Célibataire	20 66.67%	10 33.33%
Marié	49 84.07%	09 15.93%	58 100%
Divorcé	01 50%	01 50%	02 100 %
Veuf (Ve)	00 00%	00 00%	00 00%
Total	70 77.78%	20 22.22%	90 100%

D'après la lecture de ce tableau qui présente la relation entre la situation familiale et la perturbation familiale, on observe que la majorité des travailleurs disent que le travail de nuit perturbe la vie familiale avec un pourcentage de 77.78%, contre 22.22% qui disent ne pas être perturbé familialement.

La catégorie la plus touchée sont les mariés avec un taux de 84.07%, suivis par des célibataires avec 66.67%, enfin les divorcés avec un pourcentage de 50%.

On constate que les mariés sont les plus touchés par cette perturbation de la vie familiale à cause du travail de nuit qui les empêche d'accomplir leurs

propre rôle au sein de la famille , et cette perturbation est été causé par l'absence total du père de famille , qui néglige le coté mentale et psychologique de leur famille , ce qui a engendre les conflits entre ses membres avec des conséquences désastreuses (les désaccords, le divorce)et pour la catégorie des célibataires ,ils ont une responsabilité moins importante vis-à-vis de leur famille .

**Tableau n°04 : Relation entre le choix de travailler la nuit et l'opposition de famille en cas des problèmes :**

le choix de travailler Opp.de la Famille en cas des problèmes	Oui	Non	Pourcentage%
Vous choisissez de travailler la nuit	10 38.15%	16 61.85 %	26 100 %
Vous quittez le travail pour consacrer aux problèmes familiaux	18 28.25%	46 71.75%	64 100 %
Total	28 31.11%	62 35.56%	90 100%

A travers ce tableau, on observe que la majorité de nos enquêtés, ont répondu que le travail de nuit n'est pas leur choix avec un taux de 35.56%, par contre les enquêtés qui disent que le travail de nuit est leurs choix a un taux de 31.11%.

On trouve la catégorie la plus fréquente dans le tableau ci -dessus est de (quittez le travail pour consacrer au problème de la famille) avec un pourcentage

de 71.75%, par contre la deuxième catégorie (choisir de travailler) représente un taux 38.15%.

Pour des raisons économiques et sociales, certains travailleurs préfèrent de travailler la nuit en évitant tout contact et conflit avec l'administration afin de d'être plus tranquille durant leur travail.

Mais la catégorie qui se consacre aux problèmes familiaux, on peut s'expliquer par l'importance des relations familiales qui sont placées en première position.

**Tableau n°05 : Relation entre ancienneté au poste et les obligations familiales.**

Obligations Familiale Ancienneté Au poste	Oui	Non	Pourcentage%
[de 1 an à 5ans]	12 70.41%	5 29.59 %	17 100%
[de 6ans à 10ans]	32 71.11 %	13 28.89%	45 100%
[de 11ans et plus]	21 75%	7 25%	28 100%
Total	65 72.22%	25 27.78%	90 100%

Le tableau montre la relation entre l'ancienneté et les obligations familiales. La plus part des réponses dans le tableau montre que les travailleurs gardent leur postes du travail pour répondre aux obligations de la famille avec un taux de 72.22% par contre les autres réponses ont un taux de 27.78%.

La catégorie la plus élevé est [de 11ans et plus] avec un taux de 75 %. Suivi par la catégorie de [6ans à 10ans] avec un pourcentage de 71.11%, enfin la première catégorie [de 1 an à 5 ans] avec un pourcentage de 70.41%.

On peut dire, que les travailleurs qui gardent leur poste du travail le font pour répondre aux obligations familiales et économiques.

D'après ces résultat nous pouvons dire que le travail est pénible pour plusieurs facteurs (bruit, chaleur...), mais l'entreprise « CEVITAL » offre des

conditions moyenne pour rendre le travail moins pénible ainsi que pour le soulagement des travailleurs.

**Tableau n°06 : Lien entre les obligations familiales et la situation familiale.**

Obligation Situation familiale Familiale	Oui	Non	Pourcentage%
Célibataire	20 71.86 %	08 28.14 %	28 100%
Marie	52 85.93%	09 14.07%	61 100%
Divorce	00 00%	01 100%	01 100%
Veuf (Ve)	00 00%	00 00%	00 00%
Total	72 80%	18 20%	90 100%

L'observation de ce tableau ci-présent, nous permet de constater que 80% des enquêtés ont des obligations familiales du l'occasion de travail de nuit, ceux qui disent .ne pas avoir d'obligations familiale représente un taux de 20%.

Nous constatant que la plus part des réponses sont les maries qui ont des obligations avec un taux très élevé 85.93%, suivi par les célibataires avec un taux de 71.86%.

De ce fait ,on déduit que les travailleurs qui sont celles mariés estiment beaucoup le travail de nuit par apport aux célibataires , c'est une chose qui signifié en premier lieu le besoin de cette catégorie de travailleurs à la prime de travail de nuit pour avoir un salaire satisfaisant, même si le travail de nuit à des

effets néfastes sur leurs santé et famille, autre facteurs justifiant ce fait , est celui de l'effectif de notre échantillon , ou la grande majorité des travailleurs sont mariés.

**Tableau n°07: Lien entre la catégorie socio. Professionnelle et le choix de travail de nuit.**

Le choix de c. socio professionnelle	Oui	Non	Pourcentage%
Agent de maîtrise	24 32.24%	50 67.76%	74 100%
Agent d'exécution	04 25%	12 75%	16 100%
Total	28 31.11%	62 68.89%	90 100%

D'après les données dans ce tableau ci-dessus, nous remarquons que 68.89% ont répondu que le travail de nuit ce n'est pas leurs choix, contre 31.11% qui affirme avoir choisi ce travail.

Les enquêtés qui disent que le travail de nuit n'est pas leurs choix prend un taux de 75% dans la catégorie agent d'exécution, et celle des agents de maitrise avec un taux de 67.76%.

Ces résultats nous permettent de déduire que les travailleurs de « CEVITAL » ont pas vraiment le choix de la période de travail, c'est le poste qui exige le travail de nuit .et pour les agents de maitrise qui affirment dans leur réponses c'est par rapport à leur choix, mais ils ont une récompenses à la fin comme facteur motivant en travaillant la nuit.

**Hypothèse 02 :**

A partir l'analyse des données collectées, nous pouvons afficher que la deuxième hypothèse à savoir : « le travail de nuit perturbe la relation entre les membres de la famille chez les travailleurs ».

D'après les résultats obtenus de notre enquête à l'entreprise « CEVITAL », nous avons constaté que la majorité des travailleurs ne donne pas une grande importance à la prime, de plus ils sont très inquiet pour leur santé, leurs famille et leurs enfants. Dans ce contexte l'enquête démontre dans le tableau n°03 que 77.78% des enquêtés ont des perturbations dans leur vie famille, quelque soit leur situation familiale (mariés ou célibataire) ces salariés restent éloignés de leurs familles la nuit.

A travers les résultats de l'enquête, nous pouvons confirmer la deuxième hypothèse.

# **Conclusion**

## Conclusion

---

### Conclusion

A la dernière étape de cette recherche, nous arrivons à conclure notre travail portant sur « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs » au sein de l'entreprise « ce vital » à Bejaïa.

Après avoir mené cette recherche au près de l'entreprise « ce vital », et après la vérification et la confirmation des hypothèses de notre enquête, nous arrivons à conclure que le travail n'est pas effectué dans les bonnes moyennes qui assurent aux travailleurs le bien être, et cela a des effets sur le sommeil, et même sur le rendement des travailleurs, en ajoutant à cela les effets péjoratifs qu'engendre le travail sur la vie familiale, il apparaît que les difficultés rencontrées dans la vie familiale sont celles que les travailleurs et leurs familles considèrent le plus gênantes. Il convient cependant de noter que les effets du travail de nuit semblent porter sur deux aspects principaux de la vie familiale : d'une part l'aspect pratique de l'organisation domestique et d'autre au niveau des relations familiales surviennent également d'autres difficultés. Le manque d'alternance entre les activités des travailleurs et les rythmes de vie.

Nous espérons, à travers cette étude pouvoir sensibiliser les travailleurs de nuit aux conséquences de travail nocturne, sur la santé, la famille ; aussi nous aimerons rappeler que le travail de nuit et ses conséquences est un sujet d'actualité qui doit être pris en considération l'entreprise, cette dernière doit mener des études objectives, afin de cerner ce domaine de travail, et pour pouvoir toucher le travailleur de nuit, ainsi sa famille.

## **Liste bibliographique**

## **La liste bibliographique**

### **Les ouvrages :**

- POL Dyevre, DAMIEN Leger, Médecine de travail, édition Masson, paris.
- MICHEL Billard et al, les troubles de sommeil, édition Masson, paris
- Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah université, Alger, 1996.
- JOEL Guibert, GUY Jumel, méthodologie des pratiques de terrain en science sociales, édition Armand colin, Masson, paris, 1997.
- JEAN Carpentier, PIERRE Cazamain, le travail nuit effet sur la santé et la vie sociale des travailleurs, Genève, 1977.
- EMILE Durkheim, les règles de la méthode sociologique, édition Quadrique, PEF, 1894.
- EDOUARD François, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et vie des salariés, édition Mandature ,2004/2010.
- DOLAN Simon et al, psychologie du travail et comportement organisation, 2<sup>ème</sup> édition Gaëtan Morin, 2002. D'amélioration des conditions de travail, édition Moderne, paris ,1980.
- CLOUD Louche, introduction à la psychologie de travail et des organisations, édition Armand Colin, paris ,2007.
- CLAUDE Piganiol, techniques et politiques
- BUJOLD Châles, GINGAS Marcelle, le choix professionnel et de développement de carrière ,2<sup>ème</sup> édition, paris ,2000.

-AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales, et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique est une critique, Québec, 2006.

-ABORD Emmanuel Chatillon, et BACHELARD Oliver, management de la santé au travail, édition El harmattan, paris, 2009.

-Chloé Ghillot-SOULEZ, la gestion des ressources humaines ,8<sup>ème</sup> édition Gualino ,2016/2015.

-MADELEINE Grawitz, lexique des sciences sociales ,7<sup>ème</sup> édition DALLOZ, paris ,1999.

-Organisation internationale de travail (O.M.T),la sécurité en chiffres ,Bureau international de travail de travail 1<sup>er</sup> édition ,Genève,2003.

### **Les dictionnaires :**

-BRUNO Alain, « dictionnaire d'économie des sciences sociales », édition, Ellipses marketing, paris, 2005.

-SILLAMY Nobert, «dictionnaire de psychologie », Larousse, VUEF ,2003.

### **Les Sites :**

-(s.auteur).<https://www.travail.emploi.gov.fr/...enquête.../santé-et-inéitinéraire...>, consulté le 02/02/2016 le 14 :15h.

-(s.auteur).<https://www.info.org.>fr>pdf>people,étude:l'impact de travail de nuit sur la santé>, consulté le 20/01/2016 à 18 :30h.

-(s.auteur).[www.olast.org/shôffer/def travail](http://www.olast.org/shôffer/def travail). En ligne : consulté le 25/01/2016 à 11 :45h.

-(s.auteur)[www.eufic.org>article>artid>le](http://www.eufic.org>article>artid>le) travail posté :conséquence pour la santé et la nutrition, consulté le 04/04/2016 à 15 :00h.

-(s.auteur) <https://www.google.dz/> conséquence du travail de nuit,-fondation sommeil.com/conséquence-du travail de nuit, consulté le 18/02/2016 à 10 :30h.

-(s.auteur).[www.who.in/media centre /factsheets/fr317/fr](http://www.who.in/media centre /factsheets/fr317/fr)consulté le 4/4/2016 à 11 :30..CH

-(s.auteur) [www.revmed.CH/RMS/2008/RM-181/effet](http://www.revmed.CH/RMS/2008/RM-181/effet) de travail de nuit sur la santé, consulté le 04/04/2016 à 12 :50h.

-NATHALIE St-Amour et al, la difficulté de concilier le travail-famille, p 04. (<https://www.inspg.qc.ca>, consulté en ligne 20/01/2016 à 23h.)

-CECILE Betout et al travail de nuit des infirmiers, effets sur les conditions de vie, les pratiques professionnelle et qualité des soins (consulté en ligne in [www.cn](http://www.cn) am.fr/servelet/com.uni.collaboratif,utils p 20.consulté25/02/2016 à 14 :00h.

# Les annexes

**Université Abderrahmane MIRA**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Option : sociologie de travail et des ressources humaines**

**Madame, Monsieur ;**

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'études, pour l'obtention de diplôme « MASTER II » en science sociale option sociologie de travail et des ressources humaines, au sein de l'université Abderrahmane MIRA de Bejaïa.

Ayant pour thème « l'impact du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs », nous vous prions de bien vouloir renseigner le présent questionnaire.

Par ailleurs, ce questionnaire est anonyme, nous vous assurerons que toute information transmise sera confidentielle et que son usage est strictement d'ordre scientifique et pédagogique.

Nous vous remercions d'avance pour votre aide et votre précieuse collaboration.

# Questionnaire :

## **1)-Age :**

- de 20 ans à 30ans
- de 30 ans à 40 ans
- de 40 ans à 50 ans
- de 50 ans à 60 ans
- de 60 ans et plus

## **2)-Situation familiale :**

- Célibataire
- Marié
- Divorcé
- veuf (Ve)

## **3)-Niveau d'instruction :**

- Illettré
- Primaire
- Moyen
- Secondaire
- Universitaire

**4)-Ancienneté dans le poste de travail :**

-De 1 ans à 5 ans

-De 6 ans à 10 ans

- De 11 ans et plus

**5)-Catégorie socio- professionnelle :**

-Agent de maîtrise

-Agent d'exécution

**Questions liées a la nature du post :**

6)-Travailler la nuit est-ce votre choix ?

-Oui

-Non

7)-Est-ce que vous trouvez que le travail de nuit a des avantages ?

-Oui

-Non

Si oui quels sont ces avantages .....

.....

8)-Est-ce que le travail de nuit a des inconvénients ?

-Oui

-Non

Si oui quels sont les inconvénients .....

.....

9)-Pouvez-vous nous décrire une journée de repos ?

.....  
.....

**Questions liées aux conditions de travail :**

10)-Que pensez-vous des conditions de travail de nuit ?

-Bonne

-Moyenne

-Mauvaise

11)-Etes- vous satisfait de ces conditions ?

-Oui

-Non

Pourquoi.....  
.....

12)-Quels sont vos horaires de travail ?

-3\*8

-2\*12

-Tous les jours

-Autres

13)-Pensez-vous que La présence de médecin sur le lieu de travail doit être assurée ceux qui travaillent la nuit ?

-Oui

-Non

14)- Préférez -vous travailler individuellement ?

-Oui

-Non

15)-Existe-t-il une structure pour la sécurité du travail de nuit au sein de l'entreprise ?

-Oui

-Non

**Questions liées à la santé et la vie familiale :**

16)-Avez-vous du mal à vous tenir éveillé la nuit ?

-Oui

-Non

Si oui à partir de quelle heure.....

17)-Etes-vous confronté au dérèglement du sommeil ?

-Oui

-Non

18)-Est-ce que vous avez du stress au travail ?

-Oui

-Non

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

19)-Avez-vous la difficulté de dormir la journée ?

-Souvent

-Parfois

-Rarement

20)-Votre sommeil est-il gêné par :

-Le bruit

-La chaleur

-Le froid

-Autres

21)-Pensez-vous que le manque de sommeil est responsable de :

-Fatigue

-Manque de concentration

-Consommation élevée du café

22)-Est-ce que le travail de nuit engendre un déséquilibre multi nutritionnel et des troubles digestifs ?

-Oui

-Non

23)-Le travail de nuit engendre-il le travailleur de la fatigue ?

-Oui

-Non

24)-Quels genres de fatigue vous perturbe le plus ?

-Fatigue physique

-Fatigue morale

-Fatigue chronique

25)-Le travail de nuit perturbe t-il vos horaires ?

-Oui

-Non

Comment ?.....

26)-Quels sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail ?

-Physique

-Morale

-Difficultés d'adaptation à ce travail

-Difficultés de transport

-Autres

27)- Appréciez-vous le travail de nuit ?

-Oui

-Non

Dont tel coté ?.....

28)-Le travail de nuit perturbe t-il la vie familiale ?

-Oui

-Non

Dans quel coté ?.....

29)-Etes-vous capable de répondre aux obligations de votre

famille ?

-Oui

-Non

30)-Comment vous gérer le manque de transport à des heures tardives ?.....

31)-En cas de problèmes familiaux, quelles sera votre attitude (position) ?

-Vous continuez de travaillez

-Vous quittez votre poste pour vous consacrer au problème

Pourquoi ?.....

32)-Que pensez-vous du travail de nuit en Algérie ? (ces contraintes et ces conditions.....etc.) ?

.....

.....

.....

.....

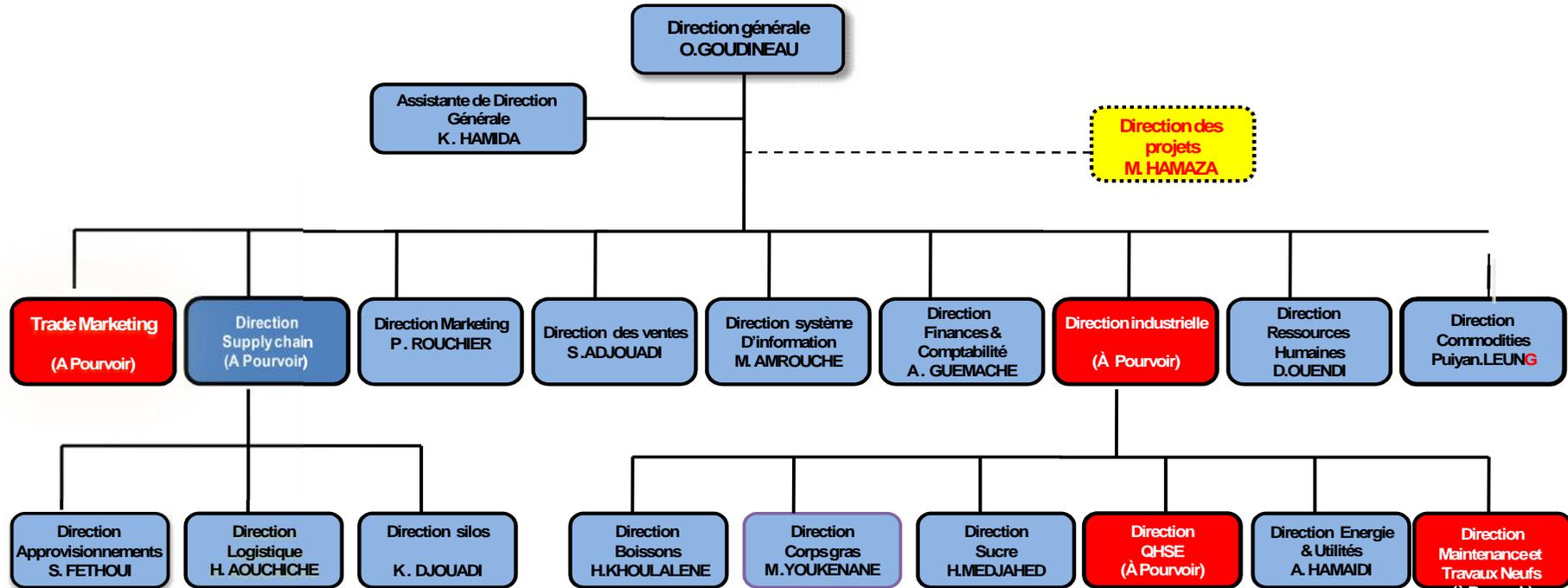
.....

.....

.....



## ORGANIGRAMME GENERAL DE CEVITAL FOOD



Effectifs : 23