



Université Abderrahmane Mira de Béjaïa

Faculté des sciences et humaines sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème :

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

Cas des agents de sécurité chez SARL IFRI IBRAHIM ET FILS

Réalisé par:

M^r BENNOUR Amirouche

M^r BOUZIDI Massinissa

Encadré par:

M^{me} IDRIS BAHLOUL Souhila

Année universitaire : 2017-2018

Remerciement

Nous tenons à remercier toute les personnes qui ont contribué au succès de ce modeste travail ainsi que notre stage pratique.

Nous tenons à adresser nos remerciements à notre encadreur, **M^{me} IDRIS BAHLOUL Souhila** qui nous 'a beaucoup aidé dans notre recherche grâce à sa disponibilité ainsi que ses conseils et son expérience.

Nous adressons aussi nos sincères remerciements à, **Mr GACHACHE Farid** et **M^{me} KEMICHE Sabiha** qui nous 'ont beaucoup aidés dans notre stage et qui nous 'ont permis de faire notre étude dans cette entreprise.

Nous remercions également tous les agents de sécurité d'**IFRI** pour leurs collaborations et contributions pour notre enquête, en particulier **Mr BOUKHLIFA AISSA**, le directeur de la sécurité.

Enfin, nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous 'ont conseillés et soutenus à la rédaction de ce modeste travail : notre famille, nos amies et camarades de promotion, ainsi que nos enseignants pour leurs efforts durant notre cursus en particulier **Mr HADERBACHE Bachir**.

Merci

Dédicace

**Je dédie ce modeste travail à toute les personnes qui m'ont
conseillés et soutenus pour ma réussite :**

A mes chers parents ainsi que mes frères ;

A mes amis et mes camarades de promotion ;

A mon encadreur et mes enseignants ;

Enfin, a mon binôme et sa famille.

Massinissa BOUZIDI

Dédicace

Je dédie ce modeste travail du profond de mon cœur :

A toute ma famille sans exception, en particulier : Mes chers parents qui attendent et espèrent toujours ma réussite qui m'ont soutenu durant mon cycle d'étude et à qui je ne rendrai Jamais assez ce qu'ils m'ont apporté toute ma vie.

Mes chères sœurs ainsi que mes neveux et mes nièces, mes chers frères.

A tous mes amis, et à mon binôme Massinissa et sa famille

Enfin à tout ceux qui ont marqué leur existence dans mon mémoire et que mon stylo n'a pas cité, et celles et ceux qui m'ont aidé à l'accomplissement de ce travail.

Amirouche BENNOUR

Liste des tableaux

N°	Les tableaux	Page
1	Répartition des effectifs d'IFRI par sexe et par catégorie socioprofessionnelles	40
2	Répartition des enquêtés par catégorie d'âge	44
3	Répartition des enquêtés par situation familiale	45
4	Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	46
5	Répartition des enquêtés selon l'ancienneté	47
6	Répartition des enquêtés selon le salaire	48
7	Répartition des enquêtés selon le lieu du travail	49
8	Répartition des enquêtés selon les motivations du choix du métier	54
9	Répartition des enquêtés selon les moyens dont ils disposent pour la sécurité	55
10	Répartition des enquêtés selon les conditions du travail	56
11	Répartition des enquêtés selon les avantages de travailler la nuit	57
12	Répartition des enquêtés selon les difficultés au travail	58
13	Répartition des enquêtés selon la récupération des heures de sommeil	60
14	le lien entre l'ancienneté et les problèmes de santé	61
15	Répartition des enquêtés selon les obligations familiales	62
16	Répartition de l'échantillon selon le responsable sur les charges des enfants	63
17	La relation entre l'ancienneté et les charges familiales	64
18	La relation entre l'ancienneté et les conflits familiaux	65
19	La relation entre la Situation matrimoniale et les conflits familiaux	66
20	Répartition des enquêtés selon la vie sociale	67

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
SARL	Société à Responsabilité Limitée
CDI	Contrat de travail à Durée Indéterminé
CDD	Contrat de travail à Durée Déterminé
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
SNC	Société Non Collectif
PET	Polyéthylène Téréphtalate
RH	Ressources Humaines
HSE	Hygiène Sécurité Environnement

Sommaire

Sommaire

Introduction

Chapitre 1 : le cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. Les raisons du choix du thème.....	06
2. Les objectifs de la recherche.....	06
3. La problématique.....	07
4. Les hypothèses.....	09
5. Définition des concepts clés.....	10
6. La méthode et la technique utilisée.....	14
7. Le choix d'échantillon.....	16
8. Les difficultés rencontrées.....	17

Résumé du chapitre

Chapitre 2 : le travail de nuit et ses effets sur la santé et la vie familiale

Préambule

Section 1 : le travail de nuit

1. Définition du travail de nuit.....	20
2. L'évolution du travail de nuit.....	20
3. La législation du travail de nuit en Algérie.....	21
4. Modalités du travail de nuit.....	22
5. Conditions du travail de nuit.....	23

Sommaire

Section 2 : les effets du travail de nuit sur la santé et la vie familiale

A. Les effets du travail de nuit sur la santé.....	24
1. A court terme.....	25
2. A long terme.....	29
B. Les effets du travail de nuit sur la vie familiale.....	31

Chapitre 3 : présentation de l'organisme d'accueil et de l'échantillon

Préambule

1. Présentation de la SARL IFRI.....	36
2. Création et évolution de la SARL IFRI.....	36
3. La situation géographique.....	37
4. Missions et activités d'IFRI.....	37
5. Présentation de la population d'enquête.....	39
6. Présentation de l'échantillon.....	42

Résumé du chapitre

Chapitre 4 : l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des agents de sécurités de la SARL IFRI

1. Conditions du travail des agents de sécurité au sein d'IFRI.....	53
2. Les effets du travail la nuit sur la santé.....	59
3. Travail de nuit et difficulté de conciliation vie sociale /vie familiale.....	62
4. La discussion des hypothèses.....	68

Conclusion générale

Liste bibliographique

Annexes

Introduction générale

Introduction générale :

Le marché du travail est actuellement en pleine mutation, il subit d'énormes pressions. Pour y répondre les entreprises optent pour le travail 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.¹

Le travail de nuit est encadré par le Code du travail qui prévoit des règles spécifiques aux horaires de nuit. Mais pour bénéficier des droits accordés aux travailleurs de nuit, un salarié doit d'abord s'assurer qu'il remplit bien les conditions posées à la reconnaissance de ce statut.

Chez SARL IFRI Ibrahim et Fils, pour être travailleur de nuit, il faut être rempli de ces conditions posées : l'âge minimum requis ne peut, en aucun cas, être inférieur à 19 ans ; être du sexe masculin ; être dispensé du service militaire ; être qualifié d'une formation supérieure ; ou d'effectuer un stage spécialisé ; ou avoir une expérience optimale d'un an ou plus.

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

¹ FRANCOIS Edouard, **le travail de nuit impact sur les conditions de travail et de vie salariés**, avis de conseil économique, social et environnement, 2010, p 05.

Le travail de nuit est mis en place sous ces conditions et répond à des critères bien définis soit par la loi, soit par des conventions de catégorie de travailleurs, pour les salariés qui travaillent la nuit peuvent être entraînés à des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de nuit.

En dehors de ces effets sur la santé et la sécurité, le travail posté semble avoir des effets nuisibles sur la vie familiale des travailleurs car il perturbe la relation normale au sein de la famille et empêche de participer aux activités des collectivités.

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 psychologique, le sommeil et le bien-être.

Dans notre recherche on va essayer de montrer « l'impact de travail nuit sur la santé et la vie familiale des agents de sécurité chez IFRI »

Le métier d'agent de sécurité chez IFRI consiste à assurer par une présence vigilance active et continue, la sécurité des lieux, bâtiments locaux, ensemble d'infrastructures et protection des personnes et des biens. Ainsi que de surveiller l'accès et contrôler les allées et venues des personnes et prendre toute initiative pacifique pour prévenir un incident naissant et effectuer les premiers gestes de secours et d'appliquer les procédures retenues en matière de sécurité.

Un agent de sécurité a aussi des responsabilités comme garder l'accès des bâtiments, des locaux, des sites ; appliquer scrupuleusement les règles de sécurité ; et courtoisie à toute épreuve et satisfaction des personnes protégées.

Afin, d'aborder ce thème convenablement nous avons partagé notre travail en deux partis :

La première partie est théorique qui se compose de deux chapitres :

Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique, nous présenterons les raisons du choix du thème et les objectifs de la recherche, notre problématique et ses hypothèses, la définition des concepts clés, les difficultés rencontrées, et enfin la méthode et la technique qu'on a choisis.

Le deuxième chapitre est consacré au travail de nuit et ses conditions ainsi que ses effets sur la santé et la vie familiale des travailleurs.

La deuxième partie est pratique qui se compose de deux chapitres :

Le premier chapitre est lié à la présentation de l'organisme d'accueil ; et de notre échantion.

Le deuxième chapitre est réservé à l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des agents de sécurité de la SARL IFRI.

Cadre théorique

Chapitre 1

Cadre méthodologique

Préambule

Ce chapitre est consacré au cadre méthodologique qui est réservé à la présentation des raisons du choix du thème, ainsi que les objectifs de la recherche, la méthode et la technique, la problématique, la définition des concepts clés et enfin les difficultés rencontrés.

1. Les raisons du choix du thème :

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

- ❖ Elargir nos connaissances et s'approfondir dans notre spécialité qui est la sociologie du travail et des ressources humaines.
- ❖ Démontrer les conséquences du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des agents de sécurité.
- ❖ Démontrer la place du travail de nuit dans la SARL IFRI.
- ❖ Découvrir le quotidien des agents de sécurité et leurs méthodes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.
- ❖ Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.

2. Les objectifs de la recherche :

Notre recherche vise à atteindre certains objectifs qui se résument comme suit :

- ❖ Montrer les effets du travail posté sur la santé des agents de sécurité.
- ❖ Montrer les effets du travail posté sur la vie familiale et sociale des agents de sécurité.
- ❖ Montrer l'effet des conditions de travail posté.

3. Problématique

La société actuelle est une société de production, ceci signifie notamment de produire plus de matériels en moins de temps. Ainsi, de nouvelles formes de travail, comme le travail posté ou le travail de nuit, sont donc apparues dans le but d'augmenter l'efficacité de cette production. ¹

L'intensivité et la complexité de l'activité ont bouleversé le monde de travail. Autrement dit, le travail est devenu pénible, cette pénibilité en concerne pas uniquement les salariés qui travaillent la journée mais elle intègre fortement l'activité salariale de nuit.

Afin d'augmenter la production les entreprises optent pour le travail de nuit et utilisent les 24 h avec des équipes de travail de jour et de nuit, comme solution.

Le travail de nuit correspond à une activité professionnelle effectuée entre 21h et 6h. Cette tranche horaire peut être modifiée par un accord collectif, mais elle doit tout de même contenir l'intervalle minuit-5h. Tous les salariés peuvent être concernés par le travail de nuit : cadres, salariés au statut employé, technicien, agent de maîtrise, salariés en CDI ou encore en CDD. Il concerne aussi bien les personnes payées au Smic que les cadres (le travail de nuit n'étant pas compris dans le statut cadre).²

¹ Rachel LUCIANI, **le travail de nuit**, 2010 in : <https://www.amazon.fr/travail-nuit-Rachel-Luciani/dp/6131523886>, consulté le 01-05-2018 à 15h15

²(Sans auteur), **le travail de nuit**, 2018 in : <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1199931-le-travail-de-nuit>, consulté le 20-02-2018 à 20h44

Il est vrai que certains avantages ou accommodements 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 du 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 risques cardiovasculaires, voire un accroissement des risques de cancers, mais aussi au regard des conditions de travail ou de la vie sociale et familiale.³

Les salariés qui travaillent la nuit ont une rémunération plus élevée à caractéristiques comparables mais des conditions de travail nettement plus difficiles que les autres salariés ; ils sont soumis à des facteurs de pénibilité physique plus nombreux ; à une pression temporelle plus forte et à des tensions avec leurs collègues et le public plus fréquentes.⁴

Dans notre étude, nous allons nous intéresser plus spécifiquement aux agents de sécurité de la SARL IFRI. Il s'agira de découvrir les effets du travail de nuit ou posté, ainsi que les stratégies mises en place par ces agents de sécurité pour concilier leur travail avec leur vie de famille et sociale.

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 posté sur la santé et la vie familiale des travailleurs, spécifiquement les agents de sécurité exerçants au sein de la SARL IFRI.**

³Edouard FRANCOIS, **le travail de nuit impact sur les conditions de travail et de vie salarés**, avis de conseil économique, social et environnement, 2010, p 5.

⁴Jean-Marie PERETTI, **gestion des ressources humaines**, 21^{ème} édition, paris, 2016, P201

D'où découlent deux questions secondaires :

- 1- Quelles sont les conséquences du travail de nuit sur la santé des agents de sécurité ?
- 2- Quels sont les effets du travail de nuit sur la vie sociale et familiale des agents de sécurité

4. Les hypothèses :

Chaque recherche doit aboutir à la formulation des hypothèses, elles constituent les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer, en quelque sorte une base de ce qu'on cherche et ce qu'on va justifier théoriquement et systématiquement.

Selon le professeur **MULUMBATI**, « l'hypothèse est la grande interrogation que le chercheur se pose et à laquelle il s'engage de répondre par un certain nombre d'investigation ».⁵

Selon le professeur **MALEMBA NSAKILA**, il explique l'hypothèse de la manière suivante : « Pour que l'observation de la nature soit rentable, il convient que le chercheur pose des questions adéquates. Ces questions appellent une réponse supposée, c'est-à-dire provisoire dont la recherche vérifiée le bien fondé. Cette réponse est bien l'hypothèse ».⁶

L'hypothèse apparaît comme supposition qui nous amène à démontrer les résultats de notre enquête et le moyen pour déterminer les résultats valides et invalides.

⁵ N.MULUMBATI, **Manuel de sociologie générale**, collection savoir et connaître, aux éditions Africa, Lubumbashi, 2001, p.37

⁶ N.MALEMBA, **Syllabus de cours des méthodes des sciences sociales**, G1droit, UNILU, 1999-2000, p, 20

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

- 1- **Le travail posté** influe **différemment** sur les agents de sécurité en fonction de **l'ancienneté, la santé et des charges familiales** de ces derniers.
- 2- Le travail de nuit **perturbe** la **vie sociale et familiale** des agents de sécurité.

5. Définition des concepts :

Après avoir cerné le sujet, il faut en identifier les concepts importants et les isoler. Ces concepts correspondent aux notions principales contenues dans la question. Ils seront utilisés pour choisir des termes de recherche et des descripteurs afin de rédiger l'équation de recherche et interroger les sources.⁷

Selon **DURKHEIM** : « 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 ».⁸

❖ Le travail :

Le travail est un objet de réflexion privilégié pour les économistes et les sociologues. Ils le placent au cœur de leurs réflexions parce qu'il est créateur de richesses.

On peut définir le travail, avec **Marx**, comme une « activité personnelle de l'homme » qui « agit » sur un objet avec les « moyens » nécessaires en vue d'obtenir un produit socialement utile, c'est-à-dire une production de valeur d'usage.⁹

⁷ (Sans auteur), **la définition des concepts et des termes**, 2008 in : https://campus.hesge.ch/calis/m1/l2/def_concepts.html, consulter le 14-04-2018 à 14h11

⁸ Emile DURKHEIM, **les règles de la méthode sociologique**, édition quadrique, PEF, 1894, P32.

⁹ Karl MARX, **Le Capital**, Paris, Éditions Sociales, 1975, I, I, p. 181.

Mais cette définition très extensive du travail, comme production de valeurs d'usages, « quelle que soit la forme sociale de ces richesses », est problématique dans la mesure où elle inciterait à parler du « travail en général ». ¹⁰

Le travail est un commun dénominateur et une condition de toute vie humaine en société. ¹¹

Le travail est l'emploi que l'homme fait de ses forces physiques et morales pour la production de richesse et de services. ¹²

❖ **Le travail de nuit :**

Le travail de nuit est considéré comme, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures ; Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs.

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit ; Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations. ¹³

¹⁰ Karl MARX, *op. Cit.* p. 52.

¹¹ Georges FREIDMANN, **Qu'est-ce que le travail ?**, chronique des sciences sociales, 1960, P 684

¹² C.GOLSON, **cours d'économie politique**, Félix Alcan, Paris, 1924. P71

¹³ (Sans auteur), **ALGERIE Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail**, 1997 in : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>, consulter le 28-03-2018 à 15h52

❖ Le travail posté :

On entend par travail posté quand une journée de travail comporte plus d'une tranche horaire d'une durée moyenne de huit heures, et que ces tranches d'horaires sont assurées par des travailleurs différents on parle alors de « travail posté » ou travail par équipe, ce type d'horaire peut être discontinu (jour et nuit seulement en titre d'exemple), ou semi-continu « trois- huit » « 3X8 » sur semaine) ou continu». ¹⁴

❖ La santé :

La **santé** est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

D'après la définition de l'OMS (Organisation Mondiale de Santé), la santé se définit comme un état de bien-être complet, comprenant l'état physique, mental, social, environnemental... Donc la santé n'est pas seulement le fait d'être malade ou d'être atteint d'une infirmité. C'est une notion relative, ressentie par chaque individu. Aucune mesure réelle ne peut mesurer la santé, puisque la santé est le fait de satisfaire tous ses besoins (affectifs, nutritionnels, relationnels, sanitaires...). En médecine, la santé est l'absence de maladie. ¹⁵

¹⁴ Pronovost GILLES, **Sociologie des temps**, édition Boeck université, Paris-Bruxelles, 2006, P139

¹⁵ Jean-François PILLOU, **santé définition**, 2018 in : <https://sante-medecine.journaldesfemmes.fr/faq/23701-sante-definition>, consulter le 20.04.2018 à 17h14

❖ La famille :

Parler de la famille suppose de parler d'un objet si « familier », si commun à tous, qu'il risque d'être évident et donc un peu ennuyeux à décrire.

On peut définir une famille comme ; une famille c'est l'ensemble uni que forment les parents et leur enfant ;

On peut aussi dire que la famille est un groupe solidaire d'appartenance ; ou, c'est ce qui est écrit sur les faire-part ; faire-part de naissance, de mariage ou de deuil.¹⁶

❖ Les conditions de travail :

Les conditions de travail désignent l'ensemble des paramètres organisationnels ; Normatifs ; Managériaux ; Techniques ; Matériels et Humains ; qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à son travail par une personne pour contribuer : à son épanouissement et à sa réalisation. L'identification de ces paramètres découle de l'analyse qui est menée concurremment sur L'environnement de travail, L'organisation du travail et Le contenu du travail et sur les effets que produit le travail sur La santé et La vie personnelle et sociale de cette personne. L'amélioration des conditions de travail constitue un processus continu qui vise : A partir d'une vision et d'une conception partagée du travail ; A intervenir de manière coordonnée et concertée sur les facteurs qui agissent sur ces différents paramètres.¹⁷

¹⁶ Serge VALLON, **qu'est -ce que une famille ?**, Fonctions et représentations familiales, revue VST-CEMEA, P154-161

¹⁷ Hervé GARLET et José RAZAFINDRANAL, **les conditions du travail**, 2014 in : <http://www.cesi.org/wp-content/uploads/2016/06/RAZAFINDRANALY-Jos%C3%A9-Annexe-conditions-de-travail-definition-FR.pdf>, consulter le 21.04.2018 à 15h04

6. La méthode et la technique utilisée :

En sciences sociales, une recherche comporte l'utilisation de procédés opératoires bien définis que l'on nomme " méthode et techniques ". Le choix de la méthode et de la technique dépend de l'objectif poursuivi.

A. la méthode utilisée :

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 des opérations intellectuelles qu'une discipline met en œuvre pour démontrer, vérifier et établir les vérités qu'elle poursuit. A partir de cette conception, la méthode apparaît comme un ensemble de règles indépendantes de toute recherche, mais visant des formes de raisonnement qui rendraient accessible la réalité à saisir.¹⁸

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

La méthode quantitative est « un ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes... les mesure peuvent être ordinaire du genre plus grand ou plus petit ou numérique avec usage de calculs »¹⁹

Ce choix est déterminé par la nature de notre thème qui est « 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.

¹⁸ Ibrahima LO, **méthodologie de la recherche en sciences sociales**, sans année in : http://www.foad-mooc.auf.org/IMG/pdf/METDOLOGIE_DE_LA_RECHERCHE.pdf, consulter le 02/04/2018 à 18h30

¹⁹ Raymond BOUDON, **des méthodes en sociologie**, PUF, paris, 1970, p08.

B. la technique utilisée :

Dans son sens étroit, la méthode doit être distinguée de la technique. A l'instar de la méthode, la technique doit répondre à la question du "comment". Elle constitue un moyen d'atteindre un but.

les techniques de recherche sont les 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.

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.

Après avoir choisis notre méthode de recherche qui est la méthode 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 statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations et les hypothèses préalablement constituées.

Le questionnaire est : « Le questionnaire se situe dans un travail de recherche ou d'enquête comme un moyen de recueillir des informations de façon méthodique. Ces données permettent de vérifier les hypothèses de recherche. »²⁰

Pour analyser les données collectées à partir du questionnaire distribué, on a recouru à l'usage d'une analyse statistique simplifiée (tri à plat et tri croisé).

²⁰ POIRIER-COUTANSAIS, **méthodologie de recherche**, le questionnaire, sans année. P 76

Dans le but d'avoir le maximum d'informations et de données sur notre thème, nous avons élaboré un questionnaire qui contient 25 questions.

Le questionnaire de notre enquête contient 3 axes :

- ❖ **Axe 1** : contient des questions d'identification.
- ❖ **Axe 2** : contient des questions sur les conditions et conception du travail.
- ❖ **Axe 3** : comprend des questions sur les effets du travail de nuit sur la santé, la vie familiale et la vie au travail.

7. Le choix d'échantillon :

En général, l'échantillonnage est définie comme une opération mentale qui consiste à tirer une conclusion d'une série de propositions reconnues pour vraies. Ces conclusions sont tirées à partir de règles de base ; c'est aussi le processus d'utilisation des données d'un échantillon pour estimer ou tester des hypothèses sur les caractéristiques numériques d'une population dont est définie comme l'ensemble de tous les éléments d'intérêt dans une étude particulière. Un échantillon est défini comme un sous-ensemble de la population.²¹

Notre population d'enquête est constituée de 100 agents de sécurité qui travail au sein de l'organisme IFRI SARL. Donc, on essayer de toucher toute la population mère, de ce fait on a recouru à aucune méthode d'échantillonnage.

Notre enquête du terrain est faite entre la période du 04-03-2018 au 02-05-2018 dans les deux sites de la SARL IFRI IBRAHIM ET FILS (ZONE 1 IGHZER AMOKRANE et ZONE 2 AKBOU).

²¹ (Sans auteur), **échantillonnage**, 2010-2011 in : http://www.hec.unil.ch/mbrulhar/Statistique_ch1.pdf, consulter le 01-05-2018 à 15h44.

8. Les difficultés rencontrées :

Durant la réalisation de notre recherche, nous sommes confrontés à certaines contraintes telles que :

- Le manque d'ouvrage sur notre thème de recherche au niveau de la bibliothèque universitaire.
- L'insuffisance de la durée réservée à la réalisation du mémoire.
- La difficulté de trouver un organisme d'accueil pour notre étude.
- La difficulté d'entretenir un rapport enquêteur- enquêté.
- L'immense temps perdu dans la récupération de notre questionnaire de recherche.
- La perte de 30% des questionnaires sur les 100 exemplaires qu'on a distribués.

Conclusion

Après avoir précisé le cadre méthodologique de la recherche avec l'élaboration de notre problématique ainsi que la précision de nos hypothèses et la définition des concepts clés c'est ce qui nous permettra d'entamer l'exploration du terrain et de passer à la présentation du cadre théorique.

Chapitre 2

Le travail de nuit et ses effets sur la santé et la vie familiale.

Ce chapitre est composé de deux sections, dans la première, on va parler en général sur le travail de nuit, son évolution, sa définition, le travail de nuit selon la législation algérienne, et de ses modalités et ensuite on va présenter les conditions du travail de nuit, et pour la deuxième section on va s'intéresser aux effets du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs de nuit.

Section 1 : le travail de nuit :

Cette section constitue de définition et d'évolution de travail de nuit ainsi que ces modalités et conditions.

1.1. Définition du travail de nuit:

C'est un travail source d'une pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus, avec de probables prédispositions génétiques ou facteurs liés à l'habitude de ce type de travail, ou à des adaptations individuelles et familiales), et qui peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociale des équipes, individus, couples et familles.¹

1.2. L'évolution du travail de nuit :

La part des travailleurs de nuit est en hausse depuis 1991, passant de 13 % à 15,4 % en 2012. Plus précisément c'est la catégorie des travailleurs de nuit habituels qui a fortement augmenté passant de 3,5 % à 7,4 % alors que la part des travailleurs de nuit occasionnels a légèrement baissé. Le travail de nuit touche davantage les hommes et les salariés de la fonction publique. Les effectifs les plus importants de travailleurs de nuit se trouvent parmi les conducteurs de véhicules ; l'armée, la police ou les pompiers ; les infirmiers et sage-femme ; les aides-soignants ; les ouvriers qualifiés ; les agents d'entretien ;

¹P. Knauth, « **Les horaires de travail** » In : Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, vol. II, 3e éd. Genève, BIT, 2000, p. 43

Les techniciens et agents de maîtrise. Dans chacune de ces catégories plus de 100 000 personnes travaillent de nuit.²

La définition du travail de nuit peut varier selon les pays et la comparaison entre pays doit donc être considérée avec précaution. Les données d'Eurostat montrent une forte baisse du travail de nuit au Royaume-Uni entre 1992 et 2012 et une baisse plus modérée en Italie, en Belgique ou au Danemark. La proportion de travailleurs de nuit a en revanche augmenté aux Pays-Bas, en Espagne et en France.³

1.3. Le travail de nuit selon la législation Algérienne :

Selon la Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail selon le code de travail :

Art 27. - Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures.

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

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

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

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

² Élisabeth ALGAVA, « *Le travail de nuit en 2012* », Dares Analyses, n° 62, 2014, p5

³ Ibid. p5

Art 30. - Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou « travail posté ».

Le travail posté donne droit à une indemnité.⁴

1.4. Modalités du travail de nuit :

Plusieurs modalités de travail de nuit existent.⁵ La plus connue est nommée Trois Huit. L'expression travail posté désigne l'ensemble du cycle incluant les horaires de jour.

❖ Trois huit :

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

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

Exemple de cycle :

1. Semaine 1 : 5 h - 13 h
2. Semaine 2 : 13 h - 21 h
3. Semaine 3 : 21 h - 5 h

⁴ (Sans auteur), **ALGERIE Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail**, 1997 in : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>. Consulté le 28-03-2018 à 15h52

⁵ Voir, **travail de nuit**, 2018 in : https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_de_nuit. Consulter le 29-04-2018 à 12h05

❖ Deux-douze :

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

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

- 2+2+3, deux jours travaillés, deux jours de repos, trois jours travaillés, la semaine suivante étant inversée.
- 4+4, quatre jours travaillés quatre jours de repos, chaque semaine est différente de la précédente avec un cycle de 14 semaines.

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

1.5. Conditions du travail de nuit :

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

C'est pourquoi il doit être mis en place sous certaines conditions. Sauf cas particuliers, la période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes. Il bénéficie alors de différents droits et garanties : limitation de la durée du travail, repos obligatoire, compensations, accès prioritaire au travail de jour, suivi médical adapté, prise en compte des obligations familiales.

Le terme conditions de travail ; les éléments qu'il recouvre sont très divers, il peut s'agir des conditions matérielles d'exécution du travail : espace de travail, charges physiques, mentales imposées, ambiance physique (bruit, chaleur ou froid, toxiques, poussières...) ; il peut s'agir des conditions temporelles dans lesquelles le travail doit être exécuté (cadence, durée et horaires de travail) ;

Mais on peut aussi y inclure certaines conditions de la vie hors travail : temps et moyens de transports, logement ; on peut aussi étendre les conditions de travail aux éléments faisant partie des relations professionnelles, aux qualifications, aux salaires.⁶

Section 2 : les effets du travail de nuit sur la santé et la vie familiale :

Dans cette section on va montrer les effets du travail de nuit sur la santé à court terme et à long terme et sur la vie familiale et sociale.

A. Les effets sur la santé :

Le simple fait de veiller quelques nuits par an ne présente pas de risques particuliers et certaines personnes supportent même assez longtemps des horaires atypiques. Si l'adaptation du travailleur à ces contraintes horaires est possible, le travail prolongé de nuit présente, toutefois, des risques pour la santé des salariés et entraîne des perturbations de la vie sociale et familiale.⁷

⁶ Prévôt-Carpentier MURIEL, **Les " conditions de travail "**, THESE pour l'obtention du doctorat de Aix-Marseille ceperc – CNRS, umr 7304, 12 décembre 2013, p61.

⁷ Edouard FRANCOIS, **le travail de nuit impact sur les conditions de travail et de vie salaries**, avis de conseil économique, social et environnement, 2010, p 09.

A.1. A court terme :

Selon FRANCOIS Edouard, il existe une abondante littérature épidémiologique qui démontre l'impact négatif à plus ou moins long terme du travail de nuit sur la santé.

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

Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chronobiologiques. Le travail de nuit posté est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable Des risques au travail.⁸

⁸ Edouard FRANCOIS, op.cit., p 9

❖ Troubles du sommeil (insomnie):

L'insomnie affecte la vie personnelle : les insomniaques se sentent plus fatigués et plus irritables, leur vie familiale et sociale est perturbée à tout âge. Elle génère des troubles intellectuels, en particulier des troubles de la mémoire et de la concentration. Son intrication avec la dépression est fréquente : elle en est souvent le premier symptôme. Elle peut être aussi la cause d'accident du travail ou de la voie publique par la somnolence qu'elle entraîne dans la journée, parfois aggravée par certains somnifères.

Elle a pour conséquence, une perturbation des activités journalières et de la qualité de vie. On sait que l'insomnie a aussi des conséquences économiques importantes puisque les insomniaques perdent en moyenne six jours de travail par mois. Ils sont de plus grands consommateurs de soins, de consultations spécialisées, d'examens complémentaires et d'hospitalisation. Les insomniaques consomment également plus de médicaments et ont une tendance accrue à l'abus d'alcool.⁹

❖ Troubles digestifs :

Le système digestif est de ceux qui réagissent le plus fortement au déséquilibre engendré par le travail de nuit. En effet, les travailleurs de nuit doivent se nourrir à des heures où leurs organes sont généralement au repos. Plusieurs d'entre eux peuvent donc souffrir de problèmes gastro-intestinaux et digestifs, tels que la constipation, la diarrhée, le manque d'appétit, les brûlures d'estomac ou encore des ulcères gastriques.

⁹ Sans auteur, **trouble de sommeil**, sans année in https://www.centre-sommeil.fr/Tb_sommeil.html. Consulter le 06-04-2018 à 18h40

Des études démontrent que les travailleurs de nuit tendent également à favoriser les collations sucrées, les boissons contenant de la caféine ainsi que la nourriture rapide. Les organes ne permettant pas une métabolisation efficace la nuit, ces mauvaises habitudes influencent donc le développement de problèmes gastro-intestinaux et digestifs. Elles augmentent en plus le risque d'hypercholestérolémie et de maladies cardiovasculaires.

❖ **La sécurité au travail :**

La sécurité représente un enjeu très important du travail de nuit. De fait, les employés de nuit sont 7 fois plus sujets aux accidents de la route ou aux accidents de travail que les employés de jour. Les principaux facteurs seraient la fatigue, le soutien plus faible des collègues ainsi que le niveau de concentration et de vigilance affaibli par un sommeil insuffisant ou de moindre qualité.

Il est d'ailleurs fortement suggéré aux travailleurs de nuit d'utiliser le transport en commun, le taxi, ou de faire du covoiturage.

La production de certaines hormones est également influencée par le rythme circadien. Des recherches démontrent que les travailleurs de nuit ont un niveau de cortisol, hormone du stress, plus élevé de jour que la moyenne des gens. Cela entraîne entre autres un état d'hyper vigilance, ne permettant pas un endormissement rapide en journée.¹⁰

¹⁰ Sans auteur, **le travail de nuit**, 2016 in <http://optimamedia.ca/wp-content/uploads/2016/10/TravailDeNuit-ReferenceOPTIMA.pdf>. Consulter le 07-04-2018 à 16h13

❖ **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 travail, mais ils peuvent aussi traduire des troubles métaboliques plus profonds.

Le travail de nuit est fondamentalement contraire aux rythmes circadiens ou chrono biologiques (ou « horloge interne »), qui désignent les différents cycles physiologiques liés à la lumière du soleil et à la température ambiante pendant chaque période de 24 heures.

Une étude récente a montré que la privation prolongée de sommeil et la perturbation des rythmes circadiens altéraient le métabolisme, ralentissaient l'utilisation d'énergie au repos (métabolisme basal), et augmentaient le taux de glucose (sucre) dans le sang (réponse inadéquate de l'insuline après un repas) et, partant, le risque d'obésité et de diabète. Par ailleurs, le stress psychosocial et l'inactivité physique peuvent contribuer à la perturbation du métabolisme.¹¹

❖ **Le stress :**

Le rythme circadien contrôle beaucoup d'hormones différentes dans notre corps, y compris le cortisol, qui est lié au niveau de stress. Plus une personne est stressée, plus elle sécrète de cortisol.

Naturellement, le niveau de cortisol est plus élevé pendant la journée et il diminue pendant la nuit. Mais il a été démontré que chez les travailleurs de nuit, le niveau de cortisol durant la journée est plus élevé. Cette situation génère des

¹¹ Sans auteur, **le travail posté**, sans année in <http://www.eufic.org/fr/healthy-living/article/travail-poste-consequences-pour-la-sante-et-la-nutrition>. Consulter le 21-02-2018 à 14h30

troubles du sommeil chez ces travailleurs puisque le stress entraîne un état d'hyper vigilance et, par conséquent, des difficultés à s'endormir.¹²

A.2. A long terme :

Les effets à long terme du travail de nuit et/ou en horaires alternants selon FRANCOIS Edouard¹³ sont plus difficiles à prouver que ceux à court terme, du fait de biais dans les études épidémiologiques, en particulier de « l'effet travailleur sain ». Outre le volontariat, l'auto-sélection par la santé est en effet importante pour l'accès à un poste de nuit, puis pour le maintien sur ce poste. À terme, ces conditions de travail produisent néanmoins des effets indéniables sur la santé, sans qu'il soit possible de fixer avec précision un seuil limite d'exposition (5, 10 ou 15 ans) au-delà duquel les effets nocifs apparaissent de manière certaine, de nombreux paramètres (conditions de travail, tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté) venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit.

❖ 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. Parallèlement, 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.

¹² Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in <https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit.consulter> le 24-02-2018 à 18h00

¹³ FRANCOIS Edouard. Op.cit. P 9

❖ Troubles gastro-intestinaux :

Les organes du corps fonctionnent de façon différente le jour et la nuit. Ils sont programmés pour être en pleine action le jour et en repos la nuit. C'est le cas notamment du système digestif. Dans une situation de travail nocturne, le processus normal de digestion sera perturbé car il ne sera pas aligné avec l'horloge biologique.

On remarque d'ailleurs que les travailleurs de nuit souffrent souvent de problèmes gastro-intestinaux et de troubles digestifs, car ils s'alimentent à des heures où les organes sont programmés pour se mettre au repos.

Un nombre important des travailleurs de nuit ou en rotation peuvent développer des problèmes de santé liés à une mauvaise alimentation. Une étude a montré que généralement la qualité de la nourriture des travailleurs de nuit n'est pas excellente : ils priorisent souvent une nourriture rapide au détriment de repas sains qui demandent du temps de préparation. Ce sont de grands consommateurs des collations sucrées ou de boissons avec caféine étant donné qu'ils favorisent l'éveil pendant le travail.

De plus, ils ne peuvent pas profiter de restaurants à proximité proposant une bonne nourriture en raison de leur horaire nocturne. Les nutriments sont donc de mauvaise qualité et ne sont pas correctement métabolisés par le corps.

De ce fait le risque de « faire du cholestérol » (hypercholestérolémie), de développer un ulcère d'estomac ou de souffrir de reflux gastro-intestinaux augmente considérablement. De plus, les travailleurs de nuit font face à une fatigue constante (ils doivent lutter pour ne pas s'endormir), ce qui les pousse à consommer des boissons caféines et aggrave les problèmes gastro-intestinaux.¹⁴

B. Les effets sur la vie familiale :

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

¹⁴ Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in <https://www.fondationsommeil.com>. Consulter le 25-02-2018 à 17h10

❖ La perturbation de la vie familiale :

Les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelles vie personnelle et familiale. L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis.

A ce propos FRANSOIS Edouard affirme qu'à la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales. Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée.

Il explique aussi le problème se pose de la récupération physique dans une journée marquée par l'attention portée aux enfants, et les horaires scolaires le cas échéant, et par les charges domestiques, principalement dans le cas de familles Monoparentales, les femmes étant plus particulièrement confrontées à un cumul de contraintes.¹⁵

¹⁵Edouard FRANCOIS. Op.cit. p 11

Conclusion

Dans ce deuxième chapitre, nous avons tenté de monter la spécificité de travail de nuit et de présenter les effets du travail de nuit sur la santé (à court terme et à long terme) et la vie familiale et sociale des travailleurs de nuit. Nous passerons directement au chapitre présentation de l'organisme d'accueil et de l'échantillon.

Parie empirique

Chapitre 3

Présentation de l'organisme d'accueil et de l'échantillon

Préambule

Dans ce chapitre, on va présenter notre organisme d'accueil à savoir l'entreprise IFRI par rapport à son évolution, ses missions et ses objectifs sur le marché. Ensuite on présentera notre population des enquêtés qui nous ont répondu au questionnaire de recherche.

1. Présentation de la SARL IFRI

La SARL **Ibrahim & fils « IFRI »** est une société à caractère industriel, elle est spécialisée dans la production des eaux minérales et des boissons diverses, elle contribue au développement du secteur agro-alimentaire à l'échelle nationale.

Le groupe « **Ibrahim & fils** » est doté de son propre laboratoire d'analyses, sa propre équipe de microbiologistes qui assure au quotidien de la conformité physico-chimique, bactériologique et organoleptique de ses produits, depuis l'entrée (contrôle des matières premières et des emballages) jusqu'à la sortie (produit fini) et pendant toutes les phases de production et de stockage.

La création de cette organisation remonte à l'année de **1986** quand elle était « **Limonadière Ibrahim** » spécialisée dans la production de boissons gazeuses en emballage verre, crée par les fonds propres de **Mr. IBRAHIM Laid**. Ce n'est que dix ans plus tard, en 1996, que l'entreprise hérite un statut juridique de **SNC (Société Non Collectif)** puis le statut de la **SARL (Société à Responsabilité Limitée)** composé de plusieurs associées.

La SARL « **Ibrahim & fils** » **IFRI**, à un caractère familial (les gérants sont **IBRAHIM Laid** et ses **cinq fils**), elle inaugure son premier atelier d'embouteillage d'eau minéral en bouteilles en polyéthylène téréphtalate le **20 juillet 1996**.

2. La situation géographique

La **SARL Ibrahim & fils « IFRI »** est située dans la commune d'**IGHZER –AMOKRANE**, Daïra **IFRI OUZELLAGUEN** dans la wilaya de **Bejaïa** dans le **nord** de l'**Algérie**. Elle est localisée au **sud –ouest** de l'agglomération d'**IGHZER AMOKRANE**, soit à **400mètres** de la **R.N. n° 26**. Elle est implantée à l'**entrée-Est** de la **vallée** de la **Soummam** dans la zone « **AHRIK IGHZER AMOKRANE** », en contre bas du massif montagneux de Djurdjura qui constitue son réservoir naturel d'eau.

L'activité secondaire de production de **JUS IFRUIT** est implantée à la **Zone TAHARACHT** qui se localise sur la **R.N. n°26 vers AKBOU** sur un site de **20 HA** destiné à recevoir les projets d'extension dans la gamme soda, jus etc.....

3. Missions et activités d'IFRI

L'entreprise **IFRI** a pour mission essentielle **la production et la commercialisation** des produits agro-alimentaires. Elle est spécialisée dans la production d'eau minérale et de boissons diverses en emballage **verre** et **PET**.

La société travaille **24/24** Heures avec des lignes de production automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de dernière génération dans toutes les unités et étapes de la production.

En **2010**, la production de l'entreprise a franchi les **536 millions** de bouteilles, l'équivalent de **503millions** de litres. Elle veille à diversifier sa gamme de production à savoir :

***L'eau minérale naturelle.**

***L'eau minérale gazéifiée.**

***Produits énergétiques.**

*** Les sodas.**

***Les boissons fruitées.**

***Les boissons fruitées au lait.**

Enfin, nous soulignons que la société de production des eaux minérales et des boissons diverses IFRI occupe une place importante après avoir couvert les besoins du marché local (elle touche les 48 wilayas de l'Algérie), IFRI est partie à la conquête du marché international. Aujourd'hui, la **SARL IFRI** exporte des produits vers la **France** qui est son premier client à travers notamment la grande distribution (**Carrefour, Auchan...**) et des circuits de proximité, des **pays européens** : **Espagne, Italie, Allemagne, Belgique,...** Ainsi, les **pays africains** tel que le **Soudan, le Mali, les Emirats arabes unis.**

4- les catégories socioprofessionnelles au sein d'IFRI :

Pour répondre à ses défis, L'entreprise IFRI embauche 1171 employés, le tableau ci-dessous représente l'effectif de l'entreprise par sexe et par catégorie socioprofessionnelle :

Tableau N°01: Répartition de l'effectif de l'entreprise IFRI par sexe et par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie Socioprofessionnelle	Masculin		Féminin		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadres dirigeants	13	1.11%	1	0.08%	14	1.20%
Cadres supérieurs	27	2.31%	1	0.08%	28	2.39%
Cadres	155	13.24%	36	3.07%	191	16.31%
Maitrises	455	38.86%	22	1.88%	477	40.73%
Exécutions	445	38%	11	0.94%	456	38.94%
Pré-emploi	3	0.26%	2	0.17%	5	0.34%
Total nombre effectif	1098	93.77%	73	6.23%	1171	100%

SOURCE : SARL IFRI

On observe que la majorité des travailleurs chez IFRI sont du sexe masculin avec un pourcentage très élevé de 93.77%, le sexe féminin est faiblement représentée dans l'entreprise, uniquement 6.23%, la majorité de ces femmes sont des cadres.

On remarque aussi que les travailleurs d'IFRI sont plus nombreux en catégorie d'agents de maîtrise et d'agents d'exécution avec un taux de pourcentage respectif de 40.73% et 38.94% de l'ensemble des employés ; quant à la catégorie des cadres, elle représente 19.9% de cet ensemble. Enfin la catégorie pré-emploi est présente avec un taux de 0.34%.¹

¹ Document interne de l'entreprise

II- Présentation de la population d'enquête :

Notre population d'enquête est constituée par l'ensemble des agents de sécurité de la SARL IFRI IBRAHIM ET FILS qui fait partie de la catégorie socioprofessionnelle d'agent d'exécution.

C'est une population qui se compose de 100 agents de sécurité (du sexe masculin), ils exercent dans les deux sites de l'entreprise IFRI (ZONE 1 IGHZER AMOKRANE ET ZONE 2 AKBOU) et effectuent de multiples tâches aux différents emplacements : l'accueil, le site, le parc, et le dépôt.

Cette population se compose de différentes équipes qui font des rotations en travaillant avec des horaires de 2*12. Pour effectuer convenablement leurs tâches, la SARL IFRI IBRAHIM ET FILS, a mis en disposition des moyens nécessaires pour bien assurer la sécurité du site ; comme des tenus spéciales, des chambres de surveillance, des moyens de communication, et des torches...etc.

1. Présentation du métier d'agent de sécurité :

Chez SARL IFRI Ibrahim et Fils, pour être agent de sécurité, il faut être rempli de ces conditions posées : l'âge minimum requis ne peut, en aucun cas, être inférieur à 19 ans ; être du sexe masculin ; être dispenser du service militaire ; être qualifier d'une formation spécialisée ; ou d'effectuer un stage spécialisé ; ou avoir une expérience optimale d'un an ou plus.

Le métier d'agent de sécurité a pour missions selon la SARL IFRI IBRAHIM ET FILS :

- Assurer, par une présence vigilance active et continue, la sécurité des lieux, bâtiments locaux, ensemble d'infrastructures et protection des personnes (occupants, usagers, clients...) et des biens (mobilier, fonds, matériels...).
- Surveiller l'accès et contrôler les allées et venues des personnes (passagers, personnel, clients, visiteurs).
- Prendre toute initiative pacifique pour prévenir un incident naissant.
- Effectuer les premiers gestes de secours (selon le cas : soins /mesures de prévention pour éviter l'aggravation de la situation /etc....).²

Le métier d'agent de sécurité n'a pas seulement de missions ; mais aussi d'énormes responsabilités tels que :

- ❖ Garder l'accès des bâtiments, des locaux, des sites.
- ❖ Appliquer scrupuleusement les règles de sécurité.
- ❖ Courtoise à toute épreuve et satisfaction des personnes protégées.

² Document interne de l'entreprise

Sous l'autorité hiérarchique du chef de brigade, les agents de sécurité sont chargés de différentes tâches émergentes comme :

- effectuer, selon les cas, une surveillance dans un périmètre restreint ou dans une zone plus large nécessitant des rondes régulières à pied ou à l'aide d'un moyen de locomotion.
- Assurer, en application des procédures prescrites, un contrôle strict sur :
- les entrées et sorties (vérification d'usages des pièces d'identité pour les visiteurs ; vérification des véhicules, délivrance des cartes d'accès ; tenue du registre entrées et sorties....) ;
- les entrées et les sorties des marchandises /mobilier /équipement / accessoires, etc.... ;
- l'accès au périmètre mis sous sa surveillance ;
- les bons de sortie du personnel et les opérations de pointage éventuellement (selon procédure adoptée par l'entreprise).
- effectuer des rondes sur des itinéraires de surveillance qui lui sont désignés
- contrôler ou vérifier les allées et venues (ouverture – fermeture des accès, contrôle des badges ...). ³

³ Document interne de l'entreprise

2. Présentation de l'échantillon :

Notre échantillon se compose de 70 agents de sécurité qui sont répartis sur les deux sites de la SARL IFRI IBRAHIM ET FILS (Ighzer Amokrane, Akbou) avec qui nous avons réalisé la collecte des données sur le terrain par le biais du questionnaire.

En rappel, nous avons souhaité questionner tous les agents de sécurité au sein d'IFRI. Mais, malheureusement, nous avons perdu 30% des questionnaires.

Tableau N°02 : Répartition des enquêtés par la catégorie d'âge :

Age	Fréquence	Pourcentage
[20-30[7	10%
[30-40[35	50%
[40-50[24	34.28%
Plus de 50ans	4	5.71%
Total	70	100%

Le tableau ci-dessus montre que la moitié de notre population d'enquêtés est âgée de 30 à 40 ans avec un taux de 50%, suivis par la catégorie d'âge de 40 à 50 ans par un pourcentage de 34%. La catégorie âgée entre 20 et 30 arrive en troisième position avec un taux faible de 10%, enfin on trouve la catégorie des plus âgés en dernière position avec un taux très faible de 6%.

Contrairement à nos attentes, la majorité des agents de sécurité sont âgés de 30 ans et plus. Probablement, La SARL IFRI IBRAHIM ET FILS engage une catégorie de personnes plus matures pour assurer la sécurité du site, ou c'est l'effet d'une politique de fidélisation de ses anciens employés.

Tableau N°03 : Répartition des enquêtés par la situation familiale :

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	16	22.86%
Marié	52	74.29%
Divorcé	2	2.85%
Total	70	100%

Dans ce tableau ci-dessus, on observe bien que la majorité des enquêtés sont mariés avec un taux très élevé de 74%, suivie par la catégorie des célibataires avec un pourcentage de 23%, et enfin la catégorie des divorcé est représentée par un taux très faible de 3%.

La majorité des agents de sécurité chez IFRI sont des personnes mariées qui ont des charges familiales étant donné qu'ils ont des enfants.

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

niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Primaire	5	7.14%
Moyen	30	42.85%
Secondaire	31	44.30%
Universitaire	4	5.71%
Total	70	100%

Les données du tableau ci-dessus montrent que le niveau d'instruction de la majorité des agents d'exécution est soit secondaire soit moyen avec un taux respectif de 44% et 43%, 7% des enquêtés ont un niveau primaire et 6% ont un niveau universitaire.

On peut dire que la SARL IFRI a tendance à recruter des personnes qui ont un certain niveau d'instruction pour avoir des meilleures prestations dans le service d'accueil.

Tableau N°05 : Répartition des enquêtés selon l'ancienneté :

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage
Moins d'un an	1	1.42%
[1an- 5ans [16	22.86%
[5ans -10ans [16	22.86%
Plus de 10ans	37	52.86%
Total	70	100%

La moitié des agents de sécurité enquêtés ont plus de 10 ans d'expérience au poste de travail avec un taux de 53%. Les autres enquêtés ont soit de 1 an à 5 ans d'ancienneté ou de 5 ans à 10 ans avec un taux à égalité de 23%. Les enquêtés ayant moins d'un an d'expérience arrive en dernière position avec un taux très faible de 1%.

Ces résultats montrent que la SARL IFRI aime garder ces employés pour leurs savoirs faire ainsi que leurs expériences dans leurs domaines.

Tableau N°06 : Répartition des enquêtés selon le salaire :

Salaire	Fréquence	Pourcentage
[25000 à 35000[10	14.29%
[35000 à 45000[48	68.57%
45000 et plus	12	17.14%
Total	70	100%

On constate dans le tableau ci-dessus, que la majorité des enquêtés ont un salaire de 35000 à 45000 avec un taux de 69%, suivie des salariés de 45000 et plus avec un pourcentage de 17%, et enfin pour les enquêtés qui touchent entre 25000 à 35000 ont un taux très faible de 14%.

D'après ces données, la majorité des agents de sécurité au sein d'IFRI touchent plus de 35000 DA/mois ; peu importe leurs niveau d'instruction. Ce salaire de base qui vaut presque 3 fois le SMIC, et qui est très proche, voire supérieure, aux salaires des employés de la fonction publique, expliquent en partie l'attraction de ce métier malgré sa pénibilité.

Tableau N°07 : Répartition des enquêtés selon le lieu du travail

Lieu du travail	Fréquence	Pourcentage
Accueil	34	48.57%
Site	49	70%
Parc	23	32.85%
Dépôt	03	4.28%
Total	*Des réponses multiples	

La majorité des enquêtés travaillent dans le site de production, l'endroit le plus sensible qui demande un niveau supérieur de vigilance, avec un taux élevé de 70%, 49% travaillent à l'accueil, et 33% assurent la sécurité du parc. Le lieu de dépôt est surveillé par un taux très faible d'agent de sécurité (4%). Les agents de sécurité de la SARL IFRI effectuent leur travail dans différents secteurs selon les besoins de l'entreprise.

La répartition de nos enquêtés sur les lieux de travail est faite par leurs chefs d'équipe. Il les partage selon les critères du poste, ce n'est pas n'importe le qui va travailler dans l'accueil.

Donc notre population d'enquête est constituée de 70 agents de sécurité exerçant au sein de l'entreprise privée IFRI. La majorité d'entre eux sont mariés avec enfants, et âgés de plus de 30 ans et ayant un niveau d'instruction moyen ou secondaire. La plupart des enquêtés ont plus de 10 ans d'ancienneté chez l'entreprise IFRI, avec un salaire allant de 35000 à 45000 DA, et même plus pour ceux qui assurent la sécurité du site.

Ils exercent tous le même système qui est 2*12 qui consiste en (une équipe de jour et une équipe de nuit travaillant chacune 12 heures). Il n'y a pas d'alternance, un ouvrier est soit de nuit soit de jour.

Quelques un ont effectués une formation de HSE, hygiène, environnement et sécurité.

Conclusion

Après avoir récolté un ensemble d'informations concernant l'entreprise « IFRI », et de connaître ses activités et ses objectifs et de faire l'étude de notre échantillon, on passera directement au chapitre suivant qui est en l'occurrence l'impact de travail de nuit sur les agents de sécurité d'IFRI.

Chapitre 4

**L'impact de travail de nuit sur la
santé et la vie familiale des agents de
sécurité d'IFRI.**

Préambule

Pour ce dernier chapitre de notre travail, nous allons exposer et interpréter les différentes données que nous avons collecté par le biais d'un questionnaire distribué auprès des agents de sécurité et de prévention au sein l'entreprise IFRI IBRAHIM ET FILS SARL.

1. Conditions du travail des agents de sécurité au sein d'IFRI:

Pour exercer le métier d'agent de sécurité chez IFRI il faut bien remplir certaines conditions ainsi, l'âge minimum requis ne peut, en aucun cas, être inférieur à 19 ans ; être du sexe masculin ; être dispenser du service militaire ; être qualifier d'une formation supérieure (HSE) ; ou d'effectuer un stage spécialisé ; ou avoir une expérience optimale d'un an ou plus.

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

Mais il faut aussi avoir des bonnes conditions pour effectuer ce travail en disposant des moyens de travail comme les tenus spéciales, les torches ou encore les moyens de communication.

**Tableau N°08 : Répartition des enquêtés selon les motivations du choix du
métier :**

Motivations	Fréquence	Pourcentage
Un choix par défaut	34	48.57%
Un salaire attractif	29	41.43%
Pouvoir être libre la journée	19	27.14%
Avoir toutes qualités d'un bon agent de sécurité	18	25.71%
Bénéficier des avantages du métier comme l'autorité et l'autonomie.	12	17.14%
Total	*Des réponses multiples	

Le tableau ci-dessus, montre que 48.57% des enquêtés se sont orientés vers ce métier par défaut. 41.43% des enquêtés sont motivés par le salaire qu'ils trouvent attractif, suivis par les motivations d'être libre la journée avec un taux de 27.14%, ou d'avoir des qualités d'un bon agent de sécurité avec un pourcentage de 25.71%, enfin pour bénéficier des avantages du métier comme l'autorité et l'autonomie avec un taux très faible de 17.14%.

Ces résultats montrent que l'orientation de nos enquêtés vers ce métier ne se fait pas était tout le temps par défaut, la moitié de nos enquêtés ont choisi ce métier volontairement (par passion). Certes, le travail de nuit dans ce métier a des effets sur la santé et la vie familiale des travailleurs, mais le métier reste attractif et motivant, le salaire, rester libre les deux jours du non travail, une relative autonomie au travail. Cela peut être expliqué aussi par le fait que le métier d'agent de sécurité est peu exigeant en terme de compétences (la formation en HSE dure trois mois).

Tableau N°09 : Répartition des enquêtés selon les moyens dont ils disposent pour assurer la sécurité :

Moyens	Fréquence	Pourcentage
Tenues spéciales	48	68.57%
Chambre de surveillance	29	41.43%
moyens de communication	27	38.57%
Torche	56	80%
Total	*Des réponses multiples	

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des enquêtés disposent d'une torche au travail avec un taux 80%, comme ils disposent aussi une tenue spéciale avec un pourcentage de 68.43%, les autres moyens ont presque le même taux de disposition pour la chambre de surveillance 41.43% et pour les moyens de communications 38.57%.

Cela nous montre que ce n'est pas tous les agents de sécurité qui ont tous les mêmes moyens pour effectuer leur travail. Seuls les responsables et les chefs d'équipe détiennent ces moyens de travail. Notons que notre enquête sur le terrain nous a révélé que la majorité de nos enquêtés ne sont pas satisfaits des conditions de travail surtout en ce qui concerne les moyens de travail.

Tableau N°10 : Répartition des enquêtés selon les conditions du travail :

Conditions du travail	Fréquence	Pourcentage
Mauvaises	3	4.29%
Moyennes	62	88.57%
Bonnes	5	7.14%
Total	70	100%

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des enquêtés trouvent les conditions de travail moyennes avec un taux très élevé de 88.57%, suivie ceux qui trouvent les conditions du travail bonnes avec un taux faible de 7%, et enfin ceux qui jugent ces conditions du travail mauvaises avec un taux très faible de 4%.

D'après nos observations sur le terrain, on peut confirmer que la non satisfaction des conditions du travail est du essentiellement, au manque de moyens de travail, comme tenus spéciales, chambres de surveillance confortables ou encore des moyens de communication. En outre, le travail de sécurité est exigent lorsque l'agent est affecté à la surveillance des sites.

Tableau N°11 : Répartition des enquêtés selon les avantages de travailler la nuit :

Avantages	Fréquence	Pourcentage
Ambiance du travail	26	37.14%
Absence des autorités	10	14.29%
Diminution des charges de travail	28	40%
Indemnité du travail de nuit	20	28.57%
Total	*Des réponses multiples	

A travers ce tableau, on remarque que la diminution des charges du travail et l'ambiance du travail sont les meilleurs avantages du travail de nuit selon nos enquêtés avec un taux respectif de 40% et 37.14%, suivis par l'avantage d'indemnité avec un taux de 28.57%, et enfin l'absence des autorités la nuit par un taux faible de 14.29%.

Le travail de nuit permet aux enquêtés d'avoir certains avantages comme l'ambiance au travail. En fait, les longues nuits de surveillance créent une certaine ambiance au travail et favorisent un climat convivial marqué par l'amitié et le respect entre les collègues qui ont « veillé ensemble » pendant leurs années du travail. Aussi la diminution des charges du travail du fait que l'entreprise n'exporte pas la nuit donne plus de liberté et d'autonomie à l'agent de sécurité. Rajoutant à cela l'indemnité de travail que reçoit chaque travailleur de nuit.

Tableau N°12 : Répartition des enquêtés selon les difficultés au travail :

Difficultés au travail	Fréquence	Pourcentage
Problèmes de fatigue	53	75.71%
Problèmes d'insomnie	32	45.71%
Avoir du mal à vous tenir éveillé la nuit	15	21.43%
Soucis de sécurité personnelle	5	7.14%
Problèmes relationnels avec des gens d'extérieurs	12	17.14%
Charge de travail important	21	30%
Baisse de la vigilance	12	17.14%
Effets négatifs sur le bien être psychologique	14	20%
Effets négatifs sur la vie familiale	10	14.29%
Effets négatifs sur la vie sociale	5	7.14%
Total	*Des réponses multiples	

Ce tableau montre que la difficulté la plus partagée chez nos enquêtés est la fatigue avec un taux élevé de 75.71%, suivis par l'insomnie avec un pourcentage de 45.71%, ensuite viennent les charges du travail avec un taux de 30%.

Avoir mal à tenir éveiller la nuit et l'effet négatif sur le bien être psychologique partagent presque le même pourcentage avec un taux respectif de 21.43% et 20%, après viennent les problèmes relationnels et la baisse de vigilance avec un même taux de 17.14%, puis il y a aussi les effets sur la vie familiale avec un taux faible de 14.29% et enfin arrive les effets négatif sur la vie sociale et les soucis de sécurité personnelles en dernier lieu avec un même taux très faible de 7.14%.

Nous remarquons que les agents de sécurité expriment différentes difficultés au travail, ces résultats confirment que le travail de nuit ou posté est pénible pour la santé des agents de sécurité, la majorité des travailleurs souffrent de fatigue, d'insomnie, ou encore des effets négatifs sur la vie familiale et la vie sociale.

2. Les effets du travail la nuit sur la santé :

Le travail de nuit a des effets négatifs sur la santé des travailleurs, problèmes de fatigue, d'insomnie, les soucis de sécurité personnelle, avoir mal à tenir éveiller la nuit sont, entre autres, ces effets négatifs. Pendant notre enquête sur le terrain nos enquêtés certains de nos enquêtés déclarent même être atteints de quelques maladies chroniques comme le diabète, l'arthrose, des problèmes d'ordre psychologique.

Tableau N°13 : Répartition des enquêtés selon la récupération des heures de sommeil :

Récupération	Fréquence	pourcentage
Dormir dès que je rentre	53	75.71%
S'occuper des charges familiales	8	11.43%
Insomnie	9	12.86%
Total	*Des réponses multiples	

Le tableau ci-dessus montre les stratégies de nos enquêtés après un travail nocturne qui a duré 12 heures. La majorité des enquêtés disent qu'ils dorment dès qu'ils entrent chez eux avec un taux élevé de 75.71%. 12.86% déclarent qu'ils ne trouvent pas de sommeil. Les autres s'occupent d'abord des charges familiales ensuite ils récupèrent leurs heures de sommeil avec un taux faible de 11.43%.

La majorité des agents de sécurité travaillant la nuit dorment dès qu'ils rentrent chez eux, cela il nous laisse penser qu'ils négligent les préoccupations de leurs familles ainsi que leurs vies sociales, cela n'affecte pas seulement leurs familles et leurs amis mais aussi leurs santé, Parce que dormir à n'importe quelle heure entraine des effets négatifs sur la santé comme le dérèglement de sommeil et l'insomnie.

Tableau N°14 : le lien entre l'ancienneté et les problèmes de santé :

Problème de santé Ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'un an	-	-%	1	1.42%	1	1.42%
[1ans- 5ans [-	-%	16	22.86%	16	22.86%
[5ans -10ans [1	1.43%	15	21.43%	16	22.86%
[10ans et plus	7	10%	30	42.86%	37	52.86%
Total	8	11.43%	62	88.57%	70	100%

Le tableau ci-dessus, montre que la majorité des enquêtés déclarent ne pas avoir de problèmes de santé avec un taux très élevé de 88.57%, suivis par ceux qui avouent avoir des problèmes de santé par un taux faible de 11.43%.

La catégorie d'âge la plus touchée par des problèmes de santé est celle de 10 ans et plus avec un taux de 10%, suivie par la catégorie de [5ans -10ans [avec un taux de 1.43%.

Mais la catégorie qui n'a pas de problèmes de santé est celle de 10 ans et plus avec un taux de 42.86%, suivis par [1ans- 5ans [avec un taux de 22.86 puis la catégorie de [5ans -10ans [avec un pourcentage de 21.43% et enfin arrive la catégorie de moins d'un an d'ancienneté avec un taux très faible de 1.42%.

Donc, nous remarquons que la catégorie d'ancienneté la plus touchée par des problèmes de santé est la catégorie de 10 ans et plus, Cela montre que les effets du travail de nuit sur la santé sont des effets à long terme parce qu'elles touchent les travailleurs qui ont plus de l'ancienneté.

3. Travail de nuit et difficulté de conciliation vie sociale /vie familiale

Les travailleurs de nuit confient que leur travail est souvent en conflit avec leur vie familiale et sociale parce qu'ils ne passent pas assez temps avec leur conjointe, leurs enfants et leurs amis. Le manque de relations sociales régulières peut provoquer un sentiment de solitude et d'isolement. De plus, le manque de sommeil chez les travailleurs entraîne des troubles de l'humeur, les rendant plus irritables et perturbant de ce fait leurs relations sociales.

Tableau N°15 : Répartition des enquêtés selon les obligations familiales :

Obligations familiales	Fréquence	Pourcentage
Négligence des obligations familiales	14	20%
Répartition des tâches entre moi et les membres de la famille	45	64.29%
Quelqu'un de ma famille s'en occupe	7	10%
Total	*Des réponses multiples	

A travers le tableau ci-dessus, on remarque que la plupart des agents de sécurité enquêtés répartissent leurs tâches familiales entre eux et d'autres membres de leurs familles avec un taux de 64.29%, les autres enquêtés déclarent qu'ils négligent carrément les obligations familiales avec un taux de 20%, et 10% des enquêtés disent que ce sont leurs familles qui s'en occupent.

D'après ce qu'on voit, plus que la moyenne des enquêtés répartissent les tâches pour les obligations familiales avec les autres membres de la famille. Mais un nombre non négligeable, soit 30 % des enquêtés, avouent que leurs rôle professionnel (leur métier) prime sur leur rôle social et familial. Ces résultats prouvent l'existence d'un problème de conciliation travail/famille, leurs travail

de nuit est en décalage avec le rythme de vie normale ce qui les empêchent de répondre convenablement aux besoins de leurs familles.

Tableau N°16 : Répartition de l'échantillon selon les charges des enfants :

charge des enfants	Fréquence	Pourcentage
Négligence des charges des enfants	10	14.29%
Un membre de ma famille s'en occupe	10	14.29%
Ma femme s'en occupe	19	27.14%
Je prends en charges mes enfants hors les horaires du travail	19	27.14%
Total	*Des réponses multiples	

Ce tableaux montre que les travailleurs prennent en charge leurs enfants hors les horaires du travail ou leurs femmes s'en occupent avec un même taux de 27.14%, pour les autres soit ils négligent les charges des enfants ou leurs familles s'en occupent avec un même taux de 14.29%.

Seulement 27.14% de nos enquêtés disent qu'ils prennent en charges leurs enfants, les autres trouvent des difficultés à le faire. Dans 27.14% des cas c'est la conjointe qui prend en charges ces enfants.

Tableau N°17 : la relation entre l'ancienneté et les charges familiales :

Charge familiale Ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'un an	1	1.42%	-	-	1	1.42%
[1ans- 5ans [8	11.43%	8	11.43%	16	22.86%
[5ans -10ans [11	15.71%	5	7.14%	16	22.86%
[10ans et plus	37	52.86%	-	-	37	52.86%
Total	57	81.43%	13	18.57%	70	100%

D'après ce tableau, la majorité des enquêtés ont des charges familiales avec un taux très élevé de 81.43%, suivis par ceux qui n'ont pas avec un pourcentage faible de 18.57%.

La catégorie de l'ancienneté la plus concernée par les charges familiales est celle de 10 ans et plus avec un taux de 52.86%, suivis par la catégorie de **[5ans -10ans [** avec un pourcentage de 15.71%, ensuite vient la catégorie de **[1ans- 5ans [** avec un taux de 11.43% et enfin arrive la catégorie de moins d'un an avec un taux très faible de 1.42%.

Par contre la catégorie qui n'est pas touché par les charges familiales est celle de **[1ans- 5ans [** avec un taux de 11.43%, suivis par la catégorie de **[5ans - 10ans [** avec un pourcentage de 7.14%.

Dans cette étude, nous constatons que la catégorie la plus touché par les charges familiales est celle de 10 ans et plus parce que c'est des travailleurs

âgés, mariées ayant des enfants. Il s'agit de la catégorie la plus touchée par des difficultés de conciliation de vie sociale et familiale.

Tableau N°18 : la relation entre l'ancienneté et les conflits familiaux :

Conflits familiaux Ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'un an	-	-%	1	1.42%	1	1.42%
[1ans- 5ans [2	2.86%	14	20%	16	22.86%
[5ans -10ans [3	4.29%	13	18.57%	16	22.86%
[10ans et plus	8	11.43%	29	41.43%	37	52.86%
Total	13	18.57%	57	81.43%	70	100%

D'après les données de ce tableau, nous observons que la majorité des enquêtés déclarent ne pas avoir des conflits familiaux causés par la nature de leur métier (travail de nuit) avec un taux très élevé de 81.43%, pour ceux qui ont des conflits familiaux ils représentent un pourcentage faible de 18.57%.

La catégorie la plus touchée par des conflits familiaux est celle de 10 ans et plus avec un taux de 11.43%, suivis par la catégorie de [5ans - 10ans [avec un pourcentage de 4.29% [puis celle de [1ans- 5ans [avec un taux de 2.86%.

Par contre la catégorie la moins touchée par des conflits familiaux est celle de 10 ans et plus avec un taux de 41.43%, suivie par celle de [1ans- 5ans [avec un pourcentage de 20%, puis celle de [5ans -10ans [avec un taux de

18.57%, et enfin arrive la catégorie de moins d'un an avec un pourcentage très faible de 1.42%.

L'analyse de ces résultats montre que les enquêtés les plus touchés par des conflits familiaux sont des personnes âgés et anciens dans le travail. Le travail de nuit influe négativement sur la vie familiale des travailleurs, parce qu'ils ne passent pas assez de temps avec leurs femmes et enfants et cela les rend moins productifs à cause de leurs préoccupations hors travail.

Tableau N°19 : la relation entre la Situation matrimoniale et les conflits familiaux

Conflits familiaux situation matrimoniale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	3	4.29%	13	18.57%	16	22.86%
Marié	10	14.28%	42	60%	52	74.28%
Divorcé	-	-%	2	2.86%	2	2.86%
Total	13	18.57%	57	81.43%	70	100%

D'après les données de ce tableau, nous observons que la majorité des enquêtés n'ont pas de conflits familiaux avec un taux très élevé de 81.43%, pour ce qui ont des conflits familiaux ont un pourcentage faible de 18.57%.

La catégorie la plus touché est celle des mariés avec un taux de 14.28% suivis par celle de célibataires avec un taux de 4.29%.

Donc nous observons que les enquêtés qui sont touché par des conflits familiaux sont des personnes mariés.

Tableau N°20 : Répartition des enquêtés selon la vie sociale

Vie sociale	Fréquence	Pourcentage
Pas de vie sociale	17	24.29%
Elle s'est dégradée	16	22.86%
Prospère	37	52.86%
Total	*Des réponses multiples	

Les résultats de ce tableau montrent que la plupart des agents de sécurité enquêtés ont une vie sociale toujours prospère avec un taux de 52.86%, les autres soit ils n'ont pas de vie sociale avec un taux de 24.29%, ou elle s'est dégradé depuis qu'ils exercent ce métier avec un taux de 22.86%.

D'après ce qu'on observe, la moitié des enquêtés ont une vie sociale toujours prospère ce qui nous ramène à penser que le travail de nuit n'affecte pas trop la vie sociale, ils admettent qu'ils entretiennent des bonnes relations avec leurs amis et collègues, et que leur réseau social (les amis) est constitué essentiellement par des collègues du travail.

4. La discussion des hypothèses :

Notre travail aborde « l'impact de travail de nuit sur la vie familiale et la santé des agents de sécurité », au sein de l'organisme d'accueil SARL IFRI IBRAHIM ET FILS.

Après les deux étapes de collecte des données sur le terrain, et l'analyse et l'interprétation de ces données, nous allons procéder à la vérification de nos hypothèses émises au début de notre recherche.

Hypothèse 01 :

Nous rappelons que notre première hypothèse est « Le travail posté influe différemment sur les travailleurs de nuit en fonction de l'ancienneté, la santé et des charges familiales de ces travailleurs ».

Notre enquête nous a montré qu'effectivement le travail de nuit influe différemment sur les travailleurs de nuit en fonction de l'ancienneté, la santé et des charges familiales de ces travailleurs, les tableaux N° 17, 19, 21, 22 confirment que :

-la majorité des agents de sécurité ont des difficultés de travail de nuit comme des problèmes de fatigue (75.71%), et d'insomnie (45.71%), ou encore des effets négatifs sur le bien être psychologique (20%). Paradoxalement 14% seulement des enquêtés avouent qu'ils ont des problèmes chroniques de santé.

-la majorité des agents de sécurité qui ont des problèmes de santé sont des travailleurs qui ont de l'ancienneté.

-la majorité des agents de sécurité qui ont des problèmes de santé sont des travailleurs qui ont des charges familiales.

-la majorité des agents de sécurité qui ont des problèmes de santé sont des travailleurs mariés.

Hypothèse 2 :

Notre deuxième hypothèse est formulé ainsi « Le travail de nuit perturbe la vie sociale et familiale des agents de sécurité ».

Notre enquête nous a montré que le travail de nuit perturbe la vie familiale et la vie sociale, mais d'une façon légère (non déterminante) car ces enquêtés s'adaptent à la nature de leur métier (travail nocturne) et développent des stratégies particulières pour concilier entre leur travail de nuit et la vie hors travail. Les tableaux N° 13, 15, 17 montrent que :

- la vie sociale des agents de sécurité chez IFRI est prospère (52.86%) par contre les autres (47.14%) négligent leurs vies sociales.
- les agents de sécurité ont des problèmes pour concilier entre la vie familiale et la vie au travail, seulement 27.14% des enquêtés qui prennent en charges leurs enfants hors les horaires du travail, les autres comptent sur l'aide des membres de leurs famille, notamment la conjointe.
- 7.14% des agents de sécurité ne déclarent que le travail de nuit a des effets négatifs sur leurs vies sociales, et 14.29% sur leurs vies familiales.

Ces résultats laisse croire quel travail de nuit ne perturbe pas la vie familiale et la vie sociale. Or, toutes les études faites sur les travailleurs de nuit montrent que ces derniers souffrent des effets négatifs du travail de nuit en fait le manque de relations familiales régulières peut provoquer un sentiment de solitude et d'isolement. De plus, le manque de sommeil chez les travailleurs entraîne des troubles de l'humeur, les rendant plus irritables et perturbant de ce fait leurs relations familiales.

Ces résultats nous conduisent à supposé deux choses : notre échantillon n'est pas représentatif, ou les réponses de nos enquêtés n'étaient pas sincères.

Conclusion

Au terme de ce dernier chapitre consacré à l'analyse et l'interprétation des données nous arrivons à conclure notre travail que le travail posté, et notamment dans son aspect nocturne un impact négatif sur la santé et la vie familiale des agents de sécurité au sein de l'organisme d'accueil SARL IFRI IBRAHIM ET FILS

Nous espérons que ces études portant sur la pénibilité du travail de nuit sensibiliseront les responsables aux conséquences de travail posté sur la santé.

Conclusion générale

Conclusion

Cette étude consiste à comprendre l'impact du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs, et pour cela on a visé une population d'enquête qui est l'ensemble des agents de sécurité de SARL IFRI « Ighzer Amokrane zone 1 » et « Akbou zone 2 ».

Nous avons procédé à l'usage du questionnaire comme technique de collecte des données auprès d'un échantillon constitué de 70 agents de sécurité exerçant au sein de la SARL IFRI.

On a visé à travers cette recherche de déterminer les raisons du choix de ce travail atypique en prenant compte le contexte personnel, familial des salariées. On voulait aussi découvrir le quotidien des agents de sécurité et leurs méthodes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, tout en gardant l'intérêt de percevoir le vécu du travailleur et démontrer la place du travail de nuit dans la SARL IFRI.

La littérature bibliographique sur le travail posté montre que ce dernier a des effets « négatifs » sur la santé physique, la santé morale, la vie sociale, la vie familiale, dus à la pénibilité de travail de nuit.

Dans l'ensemble, nous avons exposé les effets du travail de nuit et les Conséquences de cette activité nocturne sur la santé la famille et la société. Les travailleurs de nuit vivent à rythme souvent différent au fonctionnement de la société ce qui cause certaines difficultés.

Conclusion générale

Le métier d'agent de sécurité a pour missions selon la SARL IFRI IBRAHIM ET FILS d'assurer, par une présence vigilance active et continue, la sécurité des lieux, bâtiments locaux, ensemble d'infrastructures et protection des personnes, Surveiller l'accès et contrôler les allées et venues des personnes, prendre toute initiative pacifique pour prévenir un incident naissant et effectuer les premiers gestes de secoure.

Le travail d'agent de sécurité n'est pas toujours un choix par défaut, certains avantages du travail de nuit les motivent et leur procurent une certaine satisfaction au travail comme : salaire interactif, être libre la journée, accès relativement non exigeant au métier, autonomie au travail, climat convivial au travail ...etc.

le travail de nuit ou posté est pénible sur la santé des agents de sécurité, la majorité des travailleurs souffrent de fatigue, d'insomnie, Avoir mal à tenir éveillé la nuit , Soucis de sécurité personnelle , Problèmes relationnels ou encore des effets négatifs la vie familiale et la vie sociale.

Pour effectuer convenablement les tâches de travail de nuit, il faut disposer de bonnes conditions du travail comme avoir une tenue spéciale, une chambre de surveillance qui répond aux besoins des agents de sécurité, avoir des moyennes de communication qui facilite le déroulement de travail de nuit, ces conditions que ne sont pas toujours satisfaisantes.

A l'issue de cette recherche nous avons constaté que l'impact de travail de nuit influe différemment sur les agents de sécurité selon l'ancienneté, la santé et les charges familiales des agents de sécurité. Le travail de nuit peut perturber la vie familiale et sociale des agents de sécurité.

Conclusion générale

Notons que durant notre recherche sur le terrain nous n'avons rencontré plusieurs difficultés, et ça a influencé négativement sur le déroulement de notre recherche et sur la récupération des questionnaires.

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

Liste bibliographique

La liste bibliographique

Bibliographie :

1. C.GOLSON, **cours d'économie politique**, Félix Alcan, Paris, 1924
2. E.ALGAVA, « **Le travail de nuit en 2012** », Dares Analyses, n° 62, 2014.
3. E.DURKHEIM, **les règles de la méthode sociologique**, édition quadrique, PEF, 1894.
4. E.FRANCOIS, **le travail de nuit impact sur les conditions de travail et de vie salaries**, rapport de conseil économique, social et environnement, FRANCE, 2010.
5. G.FEIDMANN, **Qu'est-ce que le travail ?**, chronique des sciences sociales, PARIS, 1960.
6. J-M.PERETTI, **gestion des ressources humaines**, 21^{ème} édition, Paris, 2016.
7. K.MARX, **Le Capital**, Paris, Éditions Sociales, 1975, I, I.
8. P.KNAUTH, « **Les horaires de travail** », vol. II, 3^e éd. Genève, BIT. (Sans Anne).
9. N.MALEMBA, **Syllabus de cours des méthodes des sciences sociales**, G1droit, UNILU, 1999-2000.
10. N.MULUMBATI, **Manuel de sociologie générale**, collection savoir et connaître, aux éditions Africa, Lubumbashi, 2001.
11. P.COUTANSAIS, **méthodologie de recherche**, le questionnaire.
12. G.PRONOVOST, **Sociologie des temps**, édition Boeck université, Paris-Bruxelles, 2006.
13. R.LUCIANI, **le travail de nuit**, analyse des stratégies utilisées par les ouvriers travaillant la nuit pour concilier la vie professionnelle et vie familiale, 6 aout 2010.
14. R.BOUDON, **des méthodes en sociologie**, PUF, paris, 1970.
15. S.VALLON, « **qu'est -ce que une famille** » ?, Fonctions et représentations familiales, revue VST-CEMEA.

La liste bibliographique

16. P-C.MURIEL, **Les " conditions de travail "**, THESE pour l'obtention du doctorat d'Aix-Marseille ceperc – CNRS, 12 décembre 2013.

17. Documents interne à l'entreprise.

Webographie :

1. Rachel LUCIANI, **le travail de nuit**, 2010 in :

<https://www.amazon.fr/travail-nuit-Rachel-Luciani/dp/6131523886>.

Consulté le 01-05-2018 à 15h15

2. (Sans auteur), **le travail de nuit**, 2018 in :

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1199931-le-travail-de-nuit>, consulté le 20-02-2018 à 20h44

3. (Sans auteur), **la définition des concepts et des termes**, 2008 in :

https://campus.hesge.ch/calism1/12/def_concepts.html, consulté le 14-04-2018 à 14h11

4. (Sans auteur), **ALGERIE Loi n° 90-11 du 21 avril 1990**, 1997 in :

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>, consulté le 28-03-2018 à 15h52

5. Jean-François PILLOU, **santé définition**, 2018 in :

<https://sante-medecine.journaldesfemmes.fr/faq/23701-sante-definition>, consulté le 20.04.2018 à 17h14

6. Hervé Garlet et José Razafindranal, **les conditions du travail**, 2014 in :

<http://www.cesi.org/wp-content/uploads/2016/06/RAZAFINDRANALY-Annexe-conditions-de-travail-definition-FR.pdf>. Consulté le 21.04.2018 à 15h04

La liste bibliographique

7. Ibrahima Lo, **méthodologie de la recherche en sciences sociales**, sans année in :
http://www.foad mooc.auf.org/IMG/PDF/METDOLOGIE_DE_LA_RECHERCHE.pdf,
consulté le 02/04/2018 à 18h30
8. (Sans auteur), **échantillonnage**, 2010-2011 in :
http://www.hec.unil.ch/mbrulhar/Statistique_ch1.pdf, consulté le 01-05-2018 à 15h44.
9. Sans auteur, **travail de nuit**, 2018 in :
https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_de_nuit. Consulter le 29-04-2018 à 12h05
10. Sans auteur, **trouble de sommeil**, sans année in :
https://www.centre-sommeil.fr/Tb_sommeil.html. Consulté le 06-04-2018 à 18h40
11. Sans auteur, **le travail de nuit**, 2016 in :
<http://optimamedia.ca/wp-content/uploads/2016/10/TravailDeNuit-ReferenceOPTIMA.pdf>.
Consulté le 07-04-2018 à 16h13
12. Sans auteur, **le travail posté**, sans année in :
<http://www.eufic.org/fr/healthy-living/article/travail-poste-consequences-pour-la-sante-et-la-nutrition>. Consulté le 21-02-2018 à 14h30
13. Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in :
<https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit>. consulté le 24-02-2018 à 18h00
14. Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in :
<https://www.fondationsommeil.com>. Consulté le 25-02-2018 a 17h10

Annexe

Chers enquêtés,

Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin d'étude en sociologie du travail et des ressources humaines dont l'objectif est de cerner les effets du travail posté sur la vie personnelle, la santé et la vie familiales des agents de sécurité, nous vous soumettons ce questionnaire auquel nous vous prions de bien vouloir y répondre en toute objectivité. Par ailleurs nous vous garantissons l'anonymat et que les informations collectées ne seront utilisées qu'à des fins strictement scientifiques.

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

Axe 1 : Questions d'identification :

1-L'Age :

- [20-30[
- [30-40[
- [40-50[
- Plus de 50 ans

2-Situation familiale :

- Célibataire
- Marié
- Divorcé ou veuf

3-Avez-vous des enfants ?

- Oui
- Non

4-Niveau d'instruction :

- Primaire
- Moyen
- Secondaire
- Universitaire

5-L'intitulé de votre poste de travail ?.....

6-Ancienneté dans le poste de travail :

- Moins d'un an
- [1an- 5ans [
- [5ans- 10ans [
- Plus de 10 ans

7-Le type de votre contrat du travail :

- CDD
- CDI

8-Vos horaires du travail :

- 3.8
- 2.12
- Surface

Autre

9-Votre salaire :

- Moins de 25000
- [25000 a 35000[
- [35000 a 45000[
- 45000 et plus

10-Lieu du travail :

- Accueil
- Site
- Parc
- Dépôt

Autre.....

11. Avez-vous des problèmes de santé ? Oui Non

➤ Si oui lequel ?.....

Axe 2 : Conditions et conception du travail**12-Quelles sont vos tâches habituelles ?** Assurer la surveillance du site Veiller sur la Sécurité des autres travailleurs Accueillir (réception)

Autre.....

13-Est-ce que vous avez suivi une formation avant de joindre ce poste ? Oui Non

➤ Si oui quel genre de formation ?.....

14-Quelles étaient vos motivations pour choisir ce métier (agent de sécurité) ? Un choix par défaut (absence d'autres alternatives) Un salaire attractif Pouvoir être libre la journée Avoir toutes les qualités d'un bon agent de sécurité Bénéficier des avantages du métier comme l'autorité et l'autonomie

Autres.....

15-Travailler la nuit n'a pas constitué pour vous une source d'hésitation ? Oui Non

➤ Dites Pourquoi ?.....

16. Quels sont les moyens dont vous disposez pour assurer la sécurité ?

- Tenues spéciales
- Chambre de surveillance
- Camera et moyens de communication
- Torche

Autres.....

17-Estimez-vous que vos conditions du travail sont :

- Plutôt mauvaises
- Plutôt moyennes
- Plutôt bonnes

18-Quelles sont vos stratégies pour concilier travail posté et vie en dehors du travail ?**1. La récupération des heures de sommeil :**

- Dormir dès que je rentre chez moi
- S'occuper des charges familiales ensuite dormir
- Insomnie et difficulté pour récupérer les heures de sommeil

Autre

2. Les obligations familiales :

- Négligence des obligations familiales
- Répartir les tâches entre moi et les membres de la famille
- Quelqu'un de ma famille s'en occupe

Autre

3. La charge des enfants :

- Négligence des charges des enfants
- Un membre de la famille s'en occupe
- Ma femme s'en occupe
- Je prends en charge mes enfants hors les horaires du travail

4. La vie sociale :

- Je n'ai plus de vie sociale, je vois mes amis rarement
- Ca s'est dégradé depuis que je travail agent de sécurité
- Ma vie sociale est toujours prospère

Autre

Axe 3 : les effets du travail de nuit sur la santé, la vie familiale et la vie au travail**19-Préférez-vous l'ambiance du travail ?**

- Le jour
- La nuit

20-Quel sont à votre avis les avantages de travailler la nuit ?

- L'ambiance du travail
- Absence des autorités
- Diminution des charges du travail
- Indemnité du travail de nuit

Autres.....

21-Étiez-vous déjà confronté à un incident de sécurité la nuit ?

- Oui
- Non

➤ Quel genre d'incident?.....

22-Avez-vous des charges familiales ?

- Oui
- Non

23-Le travail de nuit perturbe-t –il la vie familiale ?

Oui

Non

➤ Dites comment ?.....

24-Votre travail de nuit vous a-t-il induit à des conflits dans votre famille ?

Oui

Non

25-Quelles sont vos difficultés au travail ?

Des problèmes de fatigue.

Problèmes d'insomnie Insomnie

Avoir du mal à vous tenir éveillé la nuit

Des soucis de sécurité personnelle.

Problèmes relationnels avec les gens d'extérieur

Charge de travail importante

La baisse de la vigilance

Des difficultés extrêmes à gérer la vie familiale

Effets négatifs sur le bien être psychologique

Effets négatifs sur la vie familiale

Effets négatifs sur la vie sociale

Autres.....

Merci pour votre collaboration.