

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

Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention d'un diplôme de Master,  
option : Sociologie du travail et des Ressources Humaines

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

**Réalisé par :**

SLIMI Nassima  
TEMINE Lynda

**Encadré par :**

M<sup>me</sup> IDRIS BAHLOUL Souhila

**Année universitaire: 2013- 2014**

# *Remerciements*

*Nous remercions d'abord Dieu d'avoir facilité l'accomplissement de notre travail.*

*Nous remercions aussi M<sup>me</sup> IDRIS Souhila pour ses orientations, ses remarques, et ses conseils.*

*Nous remercions également le personnel de l'entreprise Candia, M<sup>me</sup> ISAAD, M<sup>r</sup> KHERAZ et plus précisément M<sup>me</sup> TAYEB Leila, de nous avoir facilité la tâche, afin de réaliser notre étude.*

*Nous remercions ainsi tous les enseignants du département des Sciences Sociales.*

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

# *Dédicaces*

*Je dédie ce travail :*

*À mes très chers parents qui m'ont vraiment soutenu  
pendant toutes mes études, que Dieu les protèges.*

*À ma sœur et mes frères : Sonia, Rafik et Rahim,*

*À mon fiancé Rachid,*

*À Samia,*

*À mes très chères grands parents, que Dieu les  
gardes, à toutes mes tantes et oncles.*

*Et à tous mes amis.*

*Lynda. T*

# *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail à mes très chers parents,  
toute la reconnaissance que je peux déployer à leur  
égard est incapable de traduire leurs mérite envers  
moi ;*

*À ma sœur, à mes frères, à mes très chères cousins et  
cousines surtout **Samia** qui ma beaucoup aidé,*

*À toutes mes tantes et oncles, surtout ma grand-mère,*

*Et à tous mes amis.*

*Nassima. S*

## Liste des abréviations :

<i>Abréviations</i>	<i>Significations</i>
ACT	Amélioration des Conditions de Travail.
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
ARACT	Association Régionale ou Antennes des Conditions de Travail.
ART	Article
BIT	Bureau International du Travail.
CDI	Contrat à Durée Indéterminée.
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Condition de Travail.
CID	Contrat d'Insertion des Diplômés.
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance-Maladies.
CIP	Contrat d'Insertion Professionnelle.
CIRC	Centre International de Recherche sur le Cancer.
CTA	Contrat de Travail Aider.
CTF	Conciliation Travail Famille.
C.Trav	Condition de Travail.
DRH	Direction des Ressources Humaines.
MSA	Mutualité Sociale Agricole.
OMS	Organisation Mondiale de la Santé.

### **Liste des tableaux :**

<b><i>N°</i></b>	<b><i>Titre des tableaux</i></b>	<b><i>page</i></b>
<b><i>01</i></b>	Les conséquences de la fatigue.	42
<b><i>02</i></b>	la répartition de l'échantillon selon l'âge.	71
<b><i>03</i></b>	la répartition de l'échantillon selon l'état matrimonial.	72
<b><i>04</i></b>	la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.	72
<b><i>05</i></b>	la répartition de l'échantillon selon le poste occupé.	73
<b><i>06</i></b>	la répartition de la population selon l'ancienneté.	73
<b><i>07</i></b>	Le choix des enquêtés concernant leur travail de nuit.	76
<b><i>08</i></b>	Les motivations du travail de nuit chez les salariés enquêtés.	78
<b><i>09</i></b>	l'attachement des salariés à leur lieu de travail.	80

## **Liste des figures :**

<b><i>N°</i></b>	<b><i>Titre des figures</i></b>
<b><i>Figure n°1</i></b>	répartition des effectifs de l'entreprise « Candia » par cadre de recrutement.
<b><i>Figure n°2</i></b>	répartition des effectifs de l'entreprise « Candia » par structure et par catégorie.
<b><i>Figure n°3</i></b>	répartition des effectifs de l'entreprise « Candia » par structure et par sexe.
<b><i>Figure n°4</i></b>	répartition des effectifs de l'entreprise « Candia » par catégorie.
<b><i>Figure n°5</i></b>	répartition des effectifs de l'entreprise « Candia » par sexe.

# *Sommaire*

Introduction générale

## **Partie théorique**

### **Chapitre I : *Le cadre méthodologique de la recherche***

1. Les objectifs de la recherche.....	5
2. La problématique.....	5
3. Les hypothèses.....	9
4. Définition des concepts et des mots clés .....	10
5. Le choix de la méthode et des techniques.....	16
5.1 La méthode utilisée.....	16
5.2 La technique utilisée.....	17
5.3 L'échantillon de l'enquête.....	18
6. Les difficultés rencontrées .....	18

### **Chapitre II : *Les effets du travail de nuit sur la santé***

Préambule

#### **Section 1 : *Le travail de nuit***

1. La législation du travail de nuit en Algérie .....	23
2. Les formes particulières d'aménagement du temps de travail.....	26
2.1 Le travail à temps partiel.....	27
2.2 Le travail posté.....	28

#### **Section 2 : *Les effets du travail de nuit sur la santé***

1. Travail de nuit et répercussion sur la santé.....	29
1.1 Répercussions à court terme.....	30

1.2 Répercussions à long terme.....	31
2. Le sommeil .....	34
2.1 Cycles du sommeil.....	35
3. La fatigue.....	37
3.1 Type de fatigue.....	37
4. Les causes et conséquences de la fatigue.....	39

Conclusion

### **Chapitre III : *L'impact du travail de nuit sur les conditions de travail et de vie des salariés***

Préambule

#### **Section 1 : *Les conditions du travail***

1. Les conditions de travail.....	44
2. Typologie des conditions de travail.....	46
2.1 Les atteintes à la santé physique.....	46
2.2 Les atteintes à la santé mentale.....	47
3. Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit....	48
4. Les acteurs d'amélioration des conditions de travail.....	49
4.1 Médecine de la santé.....	50
4.2 Le comité d'hygiène, de sécurité des conditions de travail.....	51
4.3 L'inspection du travail.....	51
4.4 Ménager des temps de pauses .....	52
4.5 L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail....	52

#### **Section 2 : *Impact du travail de nuit sur la vie familiale et sociale***

1. La nuit et le salarié.....	53
2. Les motivations et choix du travail de nuit.....	54

3. Le ressenti des salariés : symptômes d'un malaise.....	55
3.1 Isolement social et professionnel.....	55
3.2 L'épuisement professionnel .....	56
3.3 Manque de reconnaissance .....	56
4. Les perturbations de la vie sociale et familiale .....	57
4.1 La garde d'enfants .....	58
4.2 La question des transports .....	58
5. Conciliation travail-famille.....	58

Conclusion

### *Partie pratique*

#### **Chapitre IV : La présentation de l'entreprise et de l'échantillon**

Préambule

1. Présentation de l'entreprise.....	62
2. Historique de l'entreprise .....	63
3. Répartition de l'effectif .....	65
4. Présentation de l'échantillon.....	70

Conclusion

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

Préambule

1. Profil des salariés enquêtés.....	75
2. Les conditions de travail de nuit des salariés.....	84
3. Le travail de nuit et son impact sur la santé et vie familiale et sociale des salariés.....	89
4. Interprétation des résultats.....	96

Conclusion

**Conclusion générale**

**Liste bibliographique**

**Annexes**

# *Introduction générale*

### *Introduction :*

La scientificité dans les sciences sociales a une connotation différente de celle des sciences physiques et naturelles, puisqu'elle ne vise pas à établir des lois universelles et nécessaires comme dans l'étude des phénomènes naturels, pas plus qu'elle ne permet de formuler des combinaisons précises pour résoudre les problèmes, les sciences sociales prétendent sensibiliser les membres d'une société sur des questions qui concernent la vie en collectivité et aider à éclairer les choix collectifs.

Le chercheur est dépendant de son thème et il est exigé de tracer ses limites et frontières pour ne pas confondre son thème avec d'autre thème et pour mieux le maîtriser : quiconque mène une recherche doit respecter une démarche, une manière de procéder précise et exacte, ordonné suivant une logique inflexible, en d'autres mots, une démarche rigoureuse.

La sociologie des organisations est une sociologie spécialisée autour d'un champ d'étude et d'un corps de spécialistes reconnus. Elle naît avec la définition d'une *organisation « scientifique »* des relations du travail incarnée par Frederik Taylor et légitimée théoriquement par les thèses de Max Weber. Elle s'est développée avec le *paradigme interactionniste* autour de deux axes. Le premier s'attache à théoriser une nouvelle conception de *l'action organisée*. C'est l'analyse stratégique de Michel Crozier. Le second met l'accent sur la création d'identité sociales par et dans la situation de travail. Enfin, la permanence d'une structure hiérarchique rigide et la reproduction du pouvoir d'une minorité de décideurs invitent à étudier les analyses sociologiques consacrées *aux élites organisationnelles*.

Par le travail l'homme veut satisfaire ses besoins inférieurs et ses besoins supérieurs dans son existence sociale.

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

Le travail de nuit n'a fait qu'accentuer les craintes concernant la sécurité, la santé, l'intégrité morale et le bien-être des travailleurs et de leurs familles, en effet, le travail de nuit a rendu nécessaire la promulgation d'une législation spéciale de protection.

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

L'excès de fatigue et le manque persistant de sommeil dû à des troubles du cycle biologique veille/sommeil, qui est aussi appelé « horloge biologique », sont les indispositions dont se plaignent le plus souvent les travailleurs de nuit. Dans certains cas, il s'avère que le travail de nuit peut être la cause de problèmes digestifs, nerveux, de l'augmentation des risques des maladies cardiovasculaires et de problèmes liés à la santé.

En dehors de ces effets sur la santé, le travail de nuit semble avoir des effets nuisibles sur la vie de familiale des travailleurs parce qu'il perturbe les relations normales au sein de la famille et empêche de participer aux activités de la collectivité. En somme, il y'a un large consensus au sujet de coût humain élevé de travail de nuit ou du travail effectué pendant des périodes irrégulières.

Dans notre recherche en va essayer de montrer « *l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des salariés* », pour aborder ce thème, on a partagé notre travail en deux parties : **la partie théorique** et **la partie pratique**.

➤ La partie théorique se compose de trois chapitres :

*Le premier chapitre*, nous exposerons le cadre méthodologique de la recherche, nous présenterons notre problématique avec ses hypothèses. Aussi les objectifs qui nous ont incités à choisir ce thème, nous définirons quelques concepts clé du thème. Et enfin, les obstacles rencontrés pendant la réalisation de ce travail.

*Le deuxième chapitre* se compose de deux sections : la première porte sur des généralités sur le travail nocturne. La seconde section sur les effets du travail de nuit sur la santé.

Pour ce qui est du **troisième chapitre** qui est aussi composé de deux sections consistera à présenter l'impact du travail de nuit sur les conditions de travail et de vie des salariés. La première section, nous parlerons des conditions du travail de nuit, et dans la seconde section sur l'impact du travail de nuit sur la vie familiale et sociale.

➤ La partie pratique nous allons la subdiviser en deux chapitres:

*Le premier chapitre* se compose de deux sections : La première section porte sur la présentation de l'organisme d'accueil. La seconde section sur la présentation de l'échantillon.

*Le deuxième chapitre* se compose aussi de deux sections : la première porte sur l'analyse des données collectées, la seconde sur les résultats de la recherche.

Et enfin la conclusion.

# **Chapitre I :**

*Le cadre*

*Méthodologique de la  
recherche*

Ce chapitre est consacré à la présentation et à la définition des différentes étapes que nous avons suivies et utilisés durant l'élaboration de notre projet de recherche ainsi que durant notre enquête sur le terrain. Aussi nous allons définir certains concepts clés concernant notre thème.

### **1. Les objectifs de la recherche :**

Cette recherche a pour but, d'une part, d'explorer et de comprendre, selon une approche sociologique, le monde de vie des travailleurs de nuit et, d'autre part, de mesurer les méfaits engendrés par le travail de nuit sur la santé des travailleurs, leurs vies familiale et sociale. De ce fait, nous tiendrons à :

- Connaitre les motivations des travailleurs qui les poussent à choisir le travail de nuit
- Evaluer les conditions du travail et les répercussions sur la santé.
- Etudier l'impact du travail de nuit sur la vie familiale et sociale des travailleurs

### **2. Problématique :**

Le travail constitue un élément fondamental de la construction identitaire et sociale, beaucoup, plus fiable chez les individus qui ne développent pas d'autre mode de socialisation à travers la famille, les loisirs, les appartenances diverses.

Le travail dans le cadre de la sociologie du travail, présente certaines caractéristiques. C'est une activité, insérée dans un processus d'échange, qui produit un bien ou un service. Elle se déroule dans un système social donné. Le travail implique un rôle social, c'est un facteur structurant la vie de l'individu, il

---

est source de règles, de normes, de contraintes, de conflits. Il révèle des comportements, des habitudes, des sentiments.<sup>1</sup>

Mais selon les transformations qu'a connues le monde professionnel, aujourd'hui le travail a changé de dimension car il est devenu très intensif, très complexe et très flexible. 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 un uniquement les salariés qui travaillent la journée mais elle intègre fortement l'activité salariale de nuit.

Ainsi, la société industrielle a imposé à l'homme de travailler jour et nuit dans le but de la continuité de l'activité économique, ce qui a mené à poser le problème des heures, temps et condition de travail et cela en raison de la divergence entre les rythmes de la vie sociale et les rythmes du travail, dire qu'afin d'augmenter la production les entreprises optent pour le travail de nuit et utilisent les 24 h avec des équipes de travail de jour et de nuit, comme solution.

Selon Jean Carpentier et Pierre Cazamian : « *depuis le début de la révolution industrielle, le monde du travail vit une véritable transformation. L'industrie, et conjointement l'homme, se doivent d'être plus actifs et plus productifs. C'est donc au cours de la 2ème période de l'industrialisation que le travail de nuit se développa* ». <sup>2</sup>

Comme facteur humain fondamental jouant un rôle efficace au travail, le salarié est obligé donc de travailler la nuit dans la perspective d'assurer une

---

<sup>1</sup>POTOCKI MALICET Danielle, **Elément de sociologie du travail et de l'organisation**, Paris, 1997, P 6.

<sup>2</sup>CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, **Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur**, Bureau International du Travail, Genève, 1977, P 5.

rentabilité financière à son employeur. Malgré que cela implique la nécessité de travailler la nuit et les institutions bénéficient de ce système, mais il reste un impact négatif sur les travailleurs vis-à-vis leurs santé, qui a des effets a court termes (troubles digestif, troubles de sommeil...etc.), et des effets à long terme (troubles cardio-vasculaire, risque de cancer, vieillissent et mortalité etc.).

Le travail de nuit présente alors une épreuve pour la santé dans un milieu professionnel propice ou les chiffres des accidents de travail et des maladies professionnelles témoignent de la vulnérabilité des tâches accomplies souvent dans des situations coriaces signifiant que le lieu de travail présente « *un univers dangereux pour l'intégrité physique et morale des personnes* »<sup>1</sup>. Ainsi que le coté sociale et familial, le travail de nuit engendre les perturbations sociales (les relations sociales), les perturbations familiales (le divorce, la garde d'enfant, les loisirs,...etc.).

D'après Edouard François : « *le fait de travailler la nuit n'est pas ni naturel, au regard des rythmes chronologiques, ni, sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie* ».<sup>2</sup>

Travailler la nuit, dormir le jour, cela veut dire renverser les normes dans la société, donner d'autres représentations au travail, au temps libre : c'est-à-dire moins de rencontre avec autrui, moins de responsabilités envers sa famille. Le fait de travailler la nuit peut engendrer un isolement social car les salariés prennent l'habitude d'être seuls et autonomes et s'éloignent de plus en plus de leurs amis et de leur famille, surtout de leur vécu social. Ils supportent alors de moins en moins la présence d'autrui et s'isolent dans un monde social, un

<sup>1</sup> CITEAU. J.P, **Gestion des ressources humaines**, 4édition, Dalloz, Paris, 2002, P 5.

<sup>2</sup> Edouard François, **Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés**, CESE, Juillet, 2010In [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr), consulté le, Consulté le : 19.04.2014.

monde singulier. En ce qui concerne cet isolement social et familial, Carpentier et Cazamian parlent même de « *mort sociale* ». <sup>1</sup>

A cet effet, les contraintes familiale, en particulier l'âge des enfants et les horaires de travail des conjoints sont les problèmes les plus fréquents et causent parfois une séparation entre les conjoints : « *comparé aux autres régimes postés le travail de nuit est celui qui a le plus d'effets négatifs sur les familles, dont le mode de vie doit s'adapter, ainsi que sur les relations sexuelles et sur l'aptitude des travailleurs à remplir leur rôle dans la famille* ». <sup>2</sup>

C'est ce qui nous a incités à réaliser cette recherche qui se focalise sur les effets négatifs du travail de nuit sur la vie des travailleurs. Dans ce contexte on a essayé de répondre à la problématique :

➤ ***Quel est l'impact du travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des salariés ?***

D'où découlent deux questions secondaires :

1. *Comment les conditions de travail de nuit influencent sur la vie des travailleurs ?*
2. *Le travail de nuit engendre t-il des effets nuisibles déstabilisateurs sur la vie familiale et sociale des travailleurs ?*

---

<sup>1</sup> Edouard François, Op.cit, consulté le : 19.04.2014.

<sup>2</sup> STELLMN J.M, **Encyclopédie de Sécurité et de Santé au Travail**, Bureau International de travail, Genève, Volume 2, 1990.

### 3. 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 Maurice ANGERS « *le vocaliste hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs thèmes impliquant une vérification empirique* ». <sup>1</sup>

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.

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

- *Les conditions de travail de nuit influent péniblement sur la vie des salariés.*
- *Le travail de nuit provoque des incidences nuisibles et déstabilisatrices sur la vie familiale et sociale des salariés.*

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences sociales**, édition Casbah Université, Alger, 1996, p 102.

#### 4. Définitions des concepts clés :

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

Pour l'élaboration de notre thème de recherche, nous devons d'abord donner quelques définitions pour chacun des concepts dégagés, qui ont été définis par des différents auteurs des sciences humaines et sciences économiques sur lesquelles nous allons nous appuyer afin de choisir la définition la plus adéquate à notre travail de recherche.

##### ❖ Le travail :

« Le travail est formé d'un ensemble d'activités réalisées individuelles ou collectives, en vue d'obtenir un résultat utile, en règle général, le travail est une activité rémunéré, il est donc nécessaire de distinguer le travail domestique, le travail salarié et le travail non salarié, la nature de travail peut être manuelle ou intellectuelle...etc. »<sup>2</sup>

« Le travail est une activité humaine, manuelle ou intellectuelle, destinée à produire des biens et des services ».<sup>3</sup>

Le travail est un facteur de production ; il mobilise le savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revues qui en découlent constituent une consommation des biens et des services.

<sup>1</sup> GRAWITS Madeline, **Lexique des sciences sociales**, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris 2000, p 15.

<sup>2</sup> HENRI Mahé de Boisllanodelle, **Dictionnaire de gestion**, édition economica, Paris, 1998, p 455.

<sup>3</sup> BIALLES et all, **Dictionnaire d'économie**, édition Foucher, Paris, 1996, p 594.

**❖ Le travail de nuit :**

« Est considéré comme **travail de nuit**, tout travail effectué entre 21h et 5h ». <sup>1</sup> Cette tranche horaire peut être modifiée par un accord collectif, mais elle doit tout de même contenir l'intervalle 0h-5h.

Le travail de nuit est une formule à laquelle l'employeur doit avoir recours exceptionnellement. Le cadre légal est très strict même si certains aménagements peuvent être mis en place, en concertation avec les représentants du personnel.

**❖ Le travailleur de nuit :**

On considère donc comme **travailleur de nuit** :

- un salarié qui effectue, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit, 2 fois par semaine ;
- un salarié qui effectue au cours d'une période donnée, un nombre minimal d'heures de nuit. Ces deux éléments sont définis par convention ou accord collectif de branche étendu ;
- un salarié qui effectue 270 heures de travail de nuit dans une période de 12 mois consécutifs. <sup>2</sup>

**❖ Le travail en trois huit (3\*8) :**

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

Le travail en **Trois Huit**, c'est-à-dire trois équipes se succédant chacune pour huit heures de travail permet de faire fonctionner les installations d'une

---

<sup>1</sup> **La durée légale du travail**, In: <http://www.elmouwatin.dz/laduree-legal-du-travail,4841>, consulté le : 25.04.2014.

<sup>2</sup> **Le travail de nuit**, In: <http://www.journaldunet.com/management/pratique/contrats/88/le-travail-de-nuit.html>, consulté le : 07.04.2014.

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'horaires 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 : 4h-12h.
2. Semaine 2 : 12h-20h.
3. Semaine 3 : 20h-4h.

#### ❖ La santé :

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

Lorsqu'on parle de santé, on se réfère implicitement, à l'équilibre dynamique existant entre l'organisme et son milieu.

#### ❖ Influence :

Au sens large, concerne toute forme d'action jouant un rôle déterminant dans le comportement d'autrui. Sur le processus proprement dit Serge Moscovici a renouvelé l'analyse dans ces études sur les minorités actives en considérant l'influence non seulement comme exprimant un rapport de

---

<sup>1</sup> SILLAMY Norbert, **Dictionnaire de psychologie**, édition Larousse, 1991, p 238.

dépendance au groupe mais comme un processus systémique de négociation entre le collectif et ses composantes.<sup>1</sup>

« Possibilité d'orienter chez autrui (par une persuasion morale ou intellectuelle) des jugements, des comportements, même des décisions, sans user de contrainte, ni à la limite sans promesse explicite de récompense. »<sup>2</sup>

Terme plus fort qu'influence **Impact** : « Effet produit sur un individu au une situation, par un évènement, une action »<sup>3</sup>.

*Exemple* : impact d'une propagande

❖ **Nuisibilité** :

Qui nuit, qui cause des dommages, fait du tort à. Excès nuisible à la santé.<sup>4</sup>

❖ **Déstabilité** :

Faire perdre sa stabilité à. Déstabiliser un Etat, un régime, une situation.<sup>5</sup>

❖ **Conditions de travail** :

Le domaine des conditions de travail est très difficile à cerner, à définir et à mesurer : « Les conditions de travail sont les multiples dimensions matérielles, psychologiques, sanitaires, etc. Qui caractérisent une activité de travail. On distingue par exemple des degrés de « pénibilité » de stress, de risque, etc. »<sup>6</sup>

Les conditions de travail est un ensemble de paramètre, de substance qui agissent sur la satisfaction ou la non satisfaction quotidienne des travailleurs et

---

<sup>1</sup>GILLES Ferréol et autres, **Dictionnaire de sociologie**, 4<sup>ème</sup> édition Armand colin, Paris, 2012, p 138.

<sup>2</sup> GRAWITS M, Op.cit, p 227.

<sup>3</sup>Ibid. p 218.

<sup>4</sup> Le petit Larousse illustré, Larousse, Bordas, 1997.

<sup>5</sup>Ibid. p 327.

<sup>6</sup> LEBARON Frédéric, **La sociologie de A à Z**, Dunod, Paris, 2009, p 36.

qui influent directement sur la santé de ces dernies et sur la productivité au même temps.

❖ **La famille :**

Selon Wright, Watson et Bell, la famille est « *un groupe de personnes qui sont unies par des liens affectifs solides qui leur confèrent un sentiment d'appartenance et qui les poussent à s'engager dans la vie les uns des autres* ». <sup>1</sup>

❖ **Style de vie :**

Un style de vie est un ensemble cohérent de pratiques sociales, notamment culturelles, qui organise le quotidien des individus et des familles. Les styles de vie varient en effet fortement selon les groupes et sont l'objet de phénomènes de distinction et de diffusion. <sup>2</sup>

❖ **La vie professionnelle :**

La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins.

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions.

---

<sup>1</sup> WRIGHT, WATSON ET BELL, 1991. In WRIGHT.M, Lorraine, LEAHEY Maureen, **L'infirmière et la famille, Guide d'évaluation et d'intervention**, 3ème Edition, Canada, 2007, p 63.

<sup>2</sup>BUH Michel, CASTELLITTA Angelo, **Accident du travail, maladies professionnels**, 2<sup>ème</sup> Edition DELMAS, 2004, p 105.

Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement de et vers le lieu de travail.

❖ **La vie privée :**

La vie privée, est tout ce qui est strictement intime, personnel et qui n'est pas ouvert à tout public.

L'article 12 de la [déclaration universelle des droits de l'homme](#) de 1948 fait état de la notion de vie privée dans lequel il est rappelé que chacun a droit au respect de sa vie privée. Par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités (dans la limite de l'organisation sociale et de ses choix antérieurs).

On parle aussi de « **hors travail** » (Barel F. et Fremeaux, S., 2005) ; nous aurions pu retenir ce terme qui fait référence à l'espace temps hors du travail. Certains auteurs regroupent sous cette notion l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie professionnelle, c'est-à-dire tout ce qui relève du développement personnel, de la famille et de **l'engagement** dans la société (Thévenet M., 2000). Ainsi, parler de « vie privée » a un sens : il s'agit, par là, de poser en postulat que l'être humain, qu'il soit « actif », chômeur ou retraité, aspire à cultiver, de façon positive, sa vie familiale, sociale, culturelle. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>**Conciliation entre vie privée et vie professionnelle** In : [http://www.memoireonline.com/04/08/1039/m\\_conciliation-vie-privee-vie-professionnelle-engagement-travail0.html](http://www.memoireonline.com/04/08/1039/m_conciliation-vie-privee-vie-professionnelle-engagement-travail0.html), consulté le : 07.04.2014.

## 5. Le choix de La méthode et technique :

Tout travail scientifique nécessite une démarche méthodologique qui permettra au chercheur de bien mener son enquête, c'est le bon choix de la démarche méthodologique qui portera la pertinence et qui mènera aux résultats les plus judicieux. Dans cette démarche, nous allons présenter les principaux points suivants :

### *La pré-enquête :*

La pré-enquête dans notre recherche, nous a permis de nous familiariser plus avec notre terrain d'enquête qui est « Candia », afin d'explorer notre objet de recherche en entamant des entretiens exploratoires pour tester l'efficacité de notre guide d'entretien, auprès de quelque salariés volontaires et d'en tirer le maximum d'informations sur notre sujet. Cette étape nous a beaucoup aidés, avec les informations recueillies, à reconstruire notre problématique, éclairer nos hypothèses, et enrichir notre guide d'entretien.

### 5.1 La méthode utilisée :

La recherche scientifique exige une démarche méthodologique rationnelle qui permet d'étudier des phénomènes, de répondre à des questions, d'atteindre des résultats et des objectifs précis.

Pour cela, cette démarche s'appuie sur des méthodes et techniques différentes qui aideront le chercheur à bien effectuer sa recherche pour arriver à recueillir des informations et des résultats scientifiques.

La méthode a été définie par Maurice ANGERS comme « *un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif* »<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>ANGERS Maurice, Op.cit, p 58.

Et selon Madeleine GRAWITZ « *la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie* »<sup>1</sup>

Pour ce qui est de notre recherche, nous avons opté pour *la méthode qualitative*, dont l'objectif est de collecter le maximum de données, de perceptions vis-à-vis le travail de nuit et ses conditions, ainsi que ses répercussions sur la santé, la vie professionnelle, la vie familiale et sociale des travailleurs de nuit à « Candia ».

## 5.2 La technique utilisée:

La technique adéquate pour le recueil d'informations qualitatives sur le terrain ayant un rapport direct avec notre thème de recherche est *la technique d'entretien*.

Cette dernière consiste à établir un face à face avec l'enquêté afin de lui poser des questions pertinentes sur notre sujet de recherche, ces questions sont formulées à l'avance dont ce qu'on appelle « *un guide d'entretien* ».

« *L'entretien : méthode d'enquête en sciences sociales qui pour but de recueillir des informations verbales à partir d'une relation de face à face entre l'enquêté et l'informateur* »<sup>2</sup>

Le type d'entretien est donc *un entretien semi-directif*.

Notre guide d'entretien se compose de 4 axes dont chacun se compose de plusieurs questions. Le premier axe porte sur les données personnelles des enquêtés, le second axe : des questions relatives au cadre professionnel de l'enquêté, et enfin les deux derniers comportent des questions sur la nature des conditions de travail des salariés et sur leurs vies socioprofessionnelles.

<sup>1</sup>GRAWITS Madeline, Op.cit, p 351.

<sup>2</sup> ALAIN Bruno, **Dictionnaire d'économie des sciences sociales**, édition Marketing, Paris, 2005, p 188.

### 5.3 L'échantillons de l'enquête :

*Un échantillon : « est un sous-ensemble d'éléments d'une population données qui va représenter cette dernière dans la recherche ».*<sup>1</sup>

Notre échantillon d'enquête se compose de 15 salariés volontaires, avec qui nous avons pu réaliser des entretiens individuels au sein de l'entreprise « Candia » pendant un mois, réalisés entre le 10 mars 2014 jusqu'à 10 avril 2014. Nos entretiens ont duré entre 20 minutes - 35 minutes.

Pour la fiabilité de notre recherche, on a sélectionné un échantillon relativement représentatif de la population. Nous avons opté pour une technique d'échantillonnage *non probabiliste*, de type *volontaire* qui nous assure de toucher aux différents aspects de notre population d'étude et de généraliser les résultats de l'enquête par apport à la population mère.

## 6. Les difficultés rencontrées :

Les difficultés rencontrées au cours de notre recherche sont deux types :

### a. *Les difficultés pédagogiques :*

Les difficultés rencontrées au niveau de la documentation théorique de notre recherche où notre bibliothèque ne dispose pas d'ouvrages de ce types de thèmes, chose qui nous amené à se pencher sur la recherche internet.

Nous tenons aussi, le manque de la durée réservée au mémoire où le deuxième semestre (réservé au mémoire ne porte pas plus de trois mois), cela pose des difficultés en terme de qualité de la préparation de notre mémoire.

### b. *Les difficultés de terrain de recherche :*

---

<sup>1</sup>ANGERS Maurice, Op.cit, p 228.

Le manque du temps pour notre encadreur de l'entreprise, chose qui nous a retardées à effectuer nos entretiens avec les salariés.

Le niveau scolaire de quelque salariés s'impose comme vraie difficulté qui nous a obligé plusieurs fois d'intervenir pour leurs expliquer les questions.

*La partie théorique*

## **Chapitre II :**

# ***L'impact du travail de nuit et effets sur la santé***

Ce second chapitre se compose de deux sections, la première section sera consacrée au travail de nuit ; dans la deuxième section, nous allons parler du travail nocturne et de ces répercussions sur la santé des salariés.

### **Section 1 : *Le travail de nuit***

#### **Généralité**

Actuellement près d'un salarié sur cinq travaille habituellement la nuit. Cette proportion de salariés concernés par le travail de nuit ne cesse d'augmenter ces dernières années.<sup>1</sup>

- **Définition du travail de nuit :**

« Est considéré comme travail de nuit tout travail ayant lieu entre 21 h et 6 h. Une autre période de neuf heures consécutives comprise entre 21h et 7 h et incluant l'intervalle compris entre minuit et 5h peut être fixée par accord collectif étendu ou d'entreprise ou, à défaut et lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient, autorisée par l'inspecteur du travail ».<sup>2</sup>

Le travail de nuit est défini par le code du travail : 22heures-5heures pour les femmes et les apprentis, 22heures-6heures pour les jeunes. Un accord peut prévoir une période de 7heures sur une plage variant entre 22heures et 7heures.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Edouard François, Op.cit, consulté le: 19.01.2014.

<sup>2</sup>**Travail de nuit**, Op.cit, consulté le : 21.01.2014.

<sup>3</sup> PERETTI Jean-Marie, **Gestion des Ressources Humaines**, 8<sup>ème</sup> édition Vuibert, Paris, 1999, p 236.

- **Le travailleur de nuit :**

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

- **Le travail posté**

**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, ou travail en équipes alternantes, succession au même poste de travail (même machine ou même poste de travail dans le processus de production) de plusieurs ouvriers dans la même journée. Il ne fut pas confondre avec le travail à la chaîne. Cette pratique conduit à faire travailler des équipes de travail qui se relient soit deux fois dans la journée (matin, après-midi) soit trois fois (les trois huit). Dans ce dernier cas les machines fonctionnent 24h sur 24h et ne s'arrêtent que le week-end. Dans certains secteurs (pétrochimie ...) le travail peut se faire en continue soit 24h sur 24h et 7 jours sur 7.<sup>1</sup>

### **1. La législation du travail de nuit en Algérie :**

Dans le chapitre 3 – durée e travail, Section 2 – Travail de nuit du code de travail algérien.

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

---

<sup>1</sup>ALAIN Bruno et autres, Op.cit, p 467.

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.<sup>1</sup>

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

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

Ces accords fixent :

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

---

<sup>1</sup>Code de travail Algérien, Chapitre III, **Durée de travail**, section 2, travail de nuit, p 11.

➤ **Les durées maximales du travail de nuit :**

**La durée quotidienne** du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives. Néanmoins, il peut être dérogé à cette durée maximale, dans la limite de 12 heures :

- par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article R. 3122-9 du Code du travail ;
- Lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants du code du travail relatifs aux équipes de suppléance ;
- En cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel. Les salariés doivent bénéficier, dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation.

Les circonstances visées sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormal ou imprévisible ou encore, dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries...).

**La durée hebdomadaire** de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient. À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Tout travail entre 20 h et 6 h est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22 h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.<sup>1</sup>

### ➤ Les droits des travailleurs de nuit

Une visite médicale le doit avoir lieu avant le début du **travail de nuit**. Une seconde visite est effectuée deux mois après, puis tous les six mois. Si le travailleur se révèle inapte au **travail de nuit**, cela ne peut constituer un motif de licenciement sauf si :

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

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

## 2. Les formes particulières d'aménagement du temps de travail :

« Le temps de travail peut se définir comme la mesure, par l'horloge, d'une activité définie et payée ».<sup>2</sup>

Le temps de travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement

---

<sup>1</sup> **Travail et Emploi**, In : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html>, consulté le : 08.04.2014.

<sup>2</sup> ALAIN Bruno, Op.cit, p 466.

à ses occupations personnelles. Il est rémunéré et intégralement pris en compte pour l'appréciation de la durée du travail.<sup>1</sup>

Le temps de travail est agencé autour de cycle du temps vécu : la vie, l'année, la semaine, le jour. Il constitue un cycle sociale déterminé et spécifique.

Le temps de travail à plusieurs formes et plusieurs manières de travailler, mais on peut distinguer :

### 2.1 Le travail à temps partiel :

« *Le travail à temps partiel est une logique concurrente de la réduction de la durée hebdomadaire du travail* »<sup>2</sup>. Sont considérés à temps partiels, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise si elle est inférieure.

« Pour l'entreprise, le travail à temps partiel a pour principale avantage d'introduire de la souplesse ainsi dans la restauration, il se développe rapidement pour répondre à des exigences économique spécifique ; faire face à des points hebdomadaire ou journalier d'activité. Le temps partiel est un outil de rationalisation du temps de travail et aussi un outil de gestion des temps de vie, pour certains, le temps partiel permet de satisfaire à la recherche d'un temps à soi et à la volonté d'une réconciliation entre travail professionnel et travail parental ».<sup>3</sup>

Le temps partiel écrit Tahar en 1985 : « *est une forme particulière d'emploi qui pose le double problème de sa définition et sa mesure, il caractérise le travailleur qui suit de manière régulière et volontaire un horaire de travail*

---

<sup>1</sup> Internet : <http://www.Service-Publique.fr>, consulté le : 31.02.2014.

<sup>2</sup> DE COSTER Michel, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 7<sup>ème</sup> édition Dalloz, Paris, 1999, p 252.

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

*inferieur d'au moins un cinquième au temps complet normale, ce qui exclut les cas de chômage partiel, le travail à temps partiel ne se réduit pas à la mi-temps, mais se définit néanmoins par rapport au temps plein potentiel dans la profession, un salarié travaillant 35 heures par semaine dans une entreprise dont la semaine normal de travail est fixée à 39 heures sera considéré comme à temps partiel alors que ce mémé salarié aurait été à temps complet si tous ses collègues de travail observait ce même horaire de 35 heures ».<sup>1</sup>*

## **2.2 Le travail posté ou travail par équipe successives :**

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

Dans son dictionnaire des mots contemporains, Pierre GILBERT précise que le mot posté « *se dit d'un travail organisé en tranche horaires ou poste afin d'assurer la continuité du fonctionnement d'un service, de la production d'une entreprise* ». <sup>2</sup>

Le travail par équipes successives permet aux établissements de fonctionner plus de 39 heures par semaine, trois grand types d'organisation existent :

***Le travail posté discontinu (deux équipes) :*** ce qui signifie deux hommes ou deux équipes se succèdent pour travailler globalement 16 heures, l'établissement ne fonctionne ni la nuit ni le week-end, les équipes tournent entre 75 et 80 heures par semaine.

***Le travail posté semi-continu (trois équipes) :*** c'est-à-dire, les équipes se relaient durant toutes les heures du jour et de la nuit pendant cinq jours par semaine.

---

<sup>1</sup> DE COSTER Michel, Op.cit, p 252-253.

<sup>2</sup>Ibid. p 257.

**Le travail posté continu** : les équipes se relaient au différent poste de travail 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, le travail est généralement en quatre à cinq équipes.

Les équipes successives sont fixes lorsque le travailleur est toujours affecté au même poste ; elles sont alternantes lorsque le travailleur change périodiquement de poste.<sup>1</sup>

### **Section 2 : les effets du travail de nuit sur la santé**

Le travail de nuit est loin d'être un phénomène récent, les effets qu'il peut avoir chez le travailleur semble devenir un sujet sensible, car loin d'être un travail comme les autres, il provoque en général des maladies assez dangereuses au fil du temps, la santé physique et psychique ... du concerné se dégrade petit à petit, et cela est prouvé par plusieurs études scientifique démontrant les conséquences de ce travail.

#### **1. Répercussion du travail de nuit 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 familiale.

A ce propos, certains auteurs tels que Pierre Carpentier et Jean Cazamin<sup>2</sup>, ainsi que le (BIT) Bureau International du Travail, décrivent de nombreuses

---

<sup>1</sup> PERETTI J.M, Op.cit, p 237.

<sup>2</sup> CRPENTIER.J, CAZAAMIN.P, Op.cit, p 18.

répercussions qu'engendre le travail de nuit. Pour eux les principaux effets néfastes sur la santé des travailleurs :

- troubles du sommeil,
- fatigue,
- consommation plus élevée de médicaments, pour faciliter le sommeil ou à l'inverse rester éveillé,
- troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effets d'éventuels problèmes de surpoids,
- troubles de l'humeur, irritabilité,
- désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial,
- risques cardiovasculaires accrus (surpoids, hypertension artérielle),
- Certaines études évoquent une probabilité plus élevée de cancers, notamment du sein et colorectal (Cf. Centre International de Recherche sur le Cancer) et chez les femmes enceintes, un risque plus élevé de prématurité et fausses couches.

### **1.1 Les répercussions à court termes :**

Les principaux effets sur la santé dus au travail de nuit sont les troubles du sommeil, liées à des facteurs chrono-biologique et une dette chronique du sommeil, causé par des nuits successives du travail, sa charge et sa pénibilité. Le sommeil diurne est moins réparateur, car il est plus court et perturbé par le bruit au niveau de la famille et par l'environnement extérieur (dans les villes), morcelé et caractérisé par l'absence du sommeil paradoxal à cause des devoirs familiaux, sociaux ...etc. La consommation de médicaments pour aider au sommeil ou pour rester éveillé est plus élevée chez les salariés de nuit, selon leurs âges et leurs anciennetés dans l'entreprise, ces médicaments ont des effets néfastes à long terme sur la santé des travailleurs.

Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chrono biologiques. Le travail de nuit posté est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. Le travail de nuit nourrit des nouvelles habitudes alimentaires aidant le travailleurs de nuit à se mettre éveillé la nuit, en même temps que son appareil digestif troublé car il n'aura pas le temps régulateur pour se reposer.<sup>1</sup>

### **1.2 Les répercussions à long termes :**

Les effets à long terme du travail de nuit 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. 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 de ce risque, les effets nocifs apparaissent de manière certaine, de nombreux paramètres comme les conditions de travail, tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté, venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit.

Ainsi, les risques cardiovasculaires sont accrus, le travail de nuit favorisant certains facteurs néfastes, d'une manière directe comme le stress secondaire sur le manque de sommeil et du sentiment d'isolement, des effets indirectement

---

<sup>1</sup> EDOUARD François, Op.cit, consulté le 10.01.2014.

comme hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, surpoids, tabagisme causé par le stress, la solitude ... etc.

- Maladie cardiovasculaire

Une étude allemande de 2008 montre que le travail de nuit est un facteur de risque pour les maladies coronariennes, indépendamment de l'âge, du sexe et des facteurs de risque traditionnels. L'épaisseur intima-média est en moyenne plus importante chez les personnes ayant une histoire de travail de nuit de cinq ans ou plus, par rapport à ceux qui n'ont jamais travaillé de nuit. D'après les résultats de multiples études, les travailleurs de nuit ont un excès de risque de 40% pour les maladies cardiovasculaires par rapport aux travailleurs de jour.

Enfin, diverses études, dont celle du *Centre international de recherche sur le cancer (CIRC)* dépendant de *l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)* font un lien entre le travail de nuit et la probabilité de cancers (notamment cancer du sein et cancer colorectal chez les hommes). En raison de la perturbation des rythmes circadiens et de l'affaiblissement des défenses immunitaires résultant d'une insuffisance de la mélatonine, du fait de l'exposition nocturne à la lumière. A cet effet, les femmes se trouvent exposées à des risques spécifiques liés à la *grossesse*, un lien étant établi avec retard de croissance intra-utérin, prématurité et risque de fausses couches.<sup>1</sup>

- Pour les femmes enceintes, il est connu que le travail de nuit est un facteur d'insuffisance pondérale de l'enfant à la naissance, de prématurité et d'avortements La Loi fédérale sur le travail stipule d'ailleurs que chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui effectuent un travail du soir

---

<sup>1</sup> EDOUARD François, Op.cit.

ou un travail de nuit, un travail équivalent entre 06 h 00 et 20 h 00. Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, il y a interdiction d'occuper une femme enceinte entre 20 h 00 et 06 h 00.

❖ Effets récemment mis en évidence (Cancer) :

Selon les données scientifiques, la dérégulation du système circadien consécutif au travail de nuit entraîne une suppression de la mélatonine, ce qui a pour effet une dérégulation des gènes circadiens impliqués dans l'oncogénèse. Dans une étude prospective, Schernhammer a mis en évidence une augmentation de l'incidence du cancer du sein chez les infirmières travaillant la nuit comparées à celles qui n'avaient jamais travaillé de nuit. Le risque relatif était de 1,79 chez celles qui avaient travaillé de nuit pendant vingt ans ou plus, après ajustement à l'âge, au nombre de parité, à la ménopause, à la contraception orale, à l'hormonothérapie substitutive et à l'histoire familiale.

**Voici quelques chiffres relevés au Canada et USA sur la corrélation entre le travail de nuit et la santé**

1. La productivité diminue de 5% la nuit entre 00h00 et 07h00
2. Perte de 206 milliards par année aux USA
3. Absentéisme, grand roulement dans le personnel, accroissement des frais de recrutement, accroissement des coûts en santé et augmentation des accidents du travail
4. Problème de santé: cardiovasculaire (2x), troubles gastriques (4-5x), cancer du sein
5. Problèmes de sommeil et de fatigue chronique (60-80%)
6. Troubles de l'humeur (5-15x), Problèmes familiaux. Qualité de vie

7. 75% souffrent d'endormissement sur chacun des quarts de nuit
8. Risque d'accident accru

## 2. Le sommeil

Par ailleurs, une durée de sommeil insuffisante est souvent constatée par les travailleurs postés. Leur déficit de sommeil est estimé à environ une à deux heures par 24 heures par rapport à un travailleur de jour. Ce raccourcissement de la durée de sommeil est responsable de la constitution d'une dette chronique de sommeil qui est génératrice de somnolence.

*Somnolence « Difficulté à atteindre et à maintenir un état de vigilance optimal pour la réalisation d'une tâche ».*<sup>1</sup>

Le sommeil est défini par le dictionnaire de médecine comme suit : « *un état physiologique périodique et quotidien caractérisé par la suspension réversible des fonctions de la vie* ». <sup>2</sup>

Le sommeil est aussi défini comme « *une inconscience partielle à laquelle on peut mettre fin par une stimulation* ». <sup>3</sup> Cela signifie l'importance du sommeil qui occupe un tiers de notre vie. En effet, à l'âge de 20 ans, nous avons déjà dormi pendant sept ans, et rêvé plus d'un an et demi.

Le sommeil se fractionne en plusieurs stades : *le sommeil lent*, *le sommeil paradoxal* et *le sommeil intermédiaire*. Les types de sommeil sont déterminés

---

<sup>1</sup> **Grand dictionnaire de la psychologie**, Larousse, 2003, p 884.

<sup>2</sup> DELAMAR G, Op.cit, p 804.

<sup>3</sup> MARIEB Éline, Op.cit, 1288p.

par les ondes enregistrées sur l'électroencéphalogramme.<sup>1</sup> Les cycles du sommeil seront décrits plus précisément comme suit.

## 2.1 Les cycles du sommeil

Durant notre sommeil, surviennent de grandes différences dans le fonctionnement de notre corps... L'activité de notre cerveau, notre respiration, notre rythme cardiaque, notre tension artérielle, notre température corporelle... tout se modifie...

### 2.1.1 Le sommeil lent

Il dure entre 60 et 70 minutes, a un rôle anabolisant. Ce sommeil lent se divise en quatre stades :<sup>2</sup>

a- L'endormissement (stade 1) : Il comprend la somnolence, puis l'assoupissement. Durant ce stade, nous entendons encore tout ce qui se passe autour de nous, et nous sommes encore facilement réveillable.

b- Le sommeil léger (stade 2) : Durant ce stade, les bâillements se font fréquents, le pouls et la respiration ralentissent. La température du corps diminue ainsi que la vigilance. Pendant ce stade, un faible stimulus peut alors nous réveiller. Et des spasmes peuvent survenir durant cette période.

---

<sup>1</sup>**Le sommeil, mécanisme du sommeil**, In : Science et vie, Hors-série, N220 septembre 2002, p 24, consulté le : 30.03.2014.

<sup>2</sup>Elvea Pharma. (En ligne). Adresse URL : <http://elveapharma.com/sommeil.php>, consulté le : 30.03.2014.

c- Le sommeil profond (stade 3) : Au cours de ce stade, il est difficile de nous réveiller. Nos muscles sont relâchés et la respiration est lente.

d- Le sommeil très profond (stade 4) : Durant ce stade, le dormeur est très difficile à réveiller.

C'est durant ces différents stades du sommeil lent que le travailleur de nuit trouve sa récupération physique, ou les cellules endommagées se renouvellent.

Le sommeil permet également « *la croissance chez les enfants, la circulation et le renouvellement cellulaire chez les adulte* ». <sup>1</sup>

### **2.1.2 Le sommeil paradoxal**

Phase de sommeil survenant périodiquement et caractérisée par une activité électroencéphalographie que désynchronisée, rapide et d'amplitude faible, par une hypotonie musculaire, avec vasoconstriction généralisée du territoire vasculaire correspondant, et la présence de mouvement oculaire rapides. <sup>2</sup>

Le sommeil dure entre 15 et 20 minutes et survient toutes les 90 minutes. Ce sommeil, contrairement au sommeil lent, a un rôle catabolisant.

Pendant ce stade de sommeil très profond le corps est presque totalement paralysé (...) c'est le moment des rêves.

### **2.1.3 Le sommeil intermédiaire**

C'est une phase qui est rapide et qui s'accompagne parfois de micro-réveils.

---

<sup>1</sup> Elvea Pharma, Op.cit, consulté le : 30.03.2014.

<sup>2</sup> **Grand dictionnaire de psychologie**, Op.cit., p 884.

Lorsque ce dernier stade est terminé, un nouveau cycle peut alors prendre son cours.

### 3. La fatigue

« Impression de malaise et diminution de la capacité d'agir qui apparaissent après un effort important. Réaction normale, la fatigue est, à la fois, signal d'alarme et mise en jeu des défenses de l'organisme». <sup>1</sup>

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

Au niveau local, la fatigue est notamment liée à l'épuisement des ressources énergétiques, à l'accumulation des déchets métaboliques et à l'hypoxie. Elle est également liée à des facteurs hormonaux et nerveux ». <sup>2</sup>

#### 3.1 Type de fatigue

Il existe différentes formes de fatigue : intellectuelle, sensorielle, émotionnelle, motrice, etc. Au niveau local, la fatigue est notamment liée à l'épuisement des ressources énergétiques, à l'accumulation de déchets métaboliques et à l'hypoxie, elle est également liée à des facteurs hormonaux et nerveux, on distingue deux stades de fatigue : physiologique, si les phénomènes de récupération viennent la compenser dans des délais normaux, pathologique au-delà (surmenage, surentraînement). <sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> SILLAMY Norbert, Op.cit, p 110.

<sup>2</sup> **Grand dictionnaire de psychologie**, Op.cit, p 367.

<sup>3</sup> BLOCK H et al, **Dictionnaire fondamentale de la psychologie**, édition Larousse, Paris, 2002, p 485.

### 3.11 La fatigue physique

Elle est définie comme « *une sensation d'affaiblissement et un manque d'énergie. Elle survient après un effort intense ou de longue durée* ».

« La fatigue musculaire, elle peut être intense mais n'est pas dangereuses, sauf quand elle provoque une altération des mouvements. Elle se récupère, en générale totalement, par le repos, et n'est coupable, à longue échéance, que de déformation physique sans graves conséquences ».<sup>1</sup>

La fatigue musculaire a deux origines différentes :

- l'une est centrale, c'est-à-dire qu'elle prend naissance à partir de commandes musculaires au niveau du cerveau ;

- l'autre est périphérique, c'est-à-dire qu'elle prend naissance au niveau des muscles et concerne les mécanismes qui sont à l'origine de la contraction musculaire. La fatigue que nous ressentons quotidiennement est de type périphérique.

#### 3.1.2 La fatigue psychique :

C'est le résultat d'une importante tension psychologique ou d'une lourde charge de travail mental.

« Elle se manifeste lorsque le cerveau n'a plus l'énergie suffisante pour produire un effort. Dans une telle situation, *la capacité de concentration et de mémorisation s'atténue, voire disparaît*. Ce véritable "black out" peut par exemple toucher particulièrement les étudiants en période de révisions. La fatigue intellectuelle s'accompagne de sensations désagréables qui cèdent

---

<sup>1</sup> A.R François, **manuel d'organisation**, tome I, les éditions d'organisations, Paris, 1982, p 39.

avec le repos. La fatigue intellectuelle se traduit classiquement par des troubles de l'appétit et du sommeil, des trous de mémoire... »<sup>1</sup>

#### **4. Les causes et les conséquences de la fatigue :**

##### **a) Causes de la fatigue :**

Les causes de ce type de fatigue sont diverses :

- Une maladie épuisante (forte grippe, arthrose, cancer, etc.) ;
- Une affection silencieuse (anémie ou maladie de la thyroïde.) ;
- Le manque de sommeil dû à des insomnies ;
- Un état dépressif : la fatigue et le manque de motivation sont les symptômes courants de la dépression ;
- Le stress et le surmenage ou travail ou des activités de loisirs trop intenses ;
- Une alimentation déséquilibré ou insuffisante (lors d'un régime par exemple), ou une mauvaise hydratation de l'organisme, lorsque la personne ne boit assez.<sup>2</sup>

##### **b) Conséquences de la fatigue :**

Les conséquences qu'engendre la fatigue sur la vie socioprofessionnelle du travailleur peuvent être multiples :

- Accidents de la route en rentrant au domicile le matin, après une nuit de travail, ainsi que des accidents de travail entraînés par la somnolence.
- Erreurs professionnel : des erreurs des réparateurs des machines en panne...etc.

---

<sup>1</sup>La fatigue intellectuelle, In : <http://www.ponroy.com/conseils-sante/bien-etre-vitalite/tonus-anti-fatigue/la-fatigue-psychique-ou-intellectuelle>, consulté le : 28.03.2014.

<sup>2</sup>Les causes de la fatigue In : <http://www.eurekasante.fr/maladies/psychisme/fatigue.html?pb=causes>, consulté le : 22.04.2014.

- Diminution de la performance, de l'efficacité et du rendement professionnel.
- Une baisse de vigilance, se manifestant par des courbatures, de la lassitude, de la nervosité, de l'irritabilité et par diminution de la motivation et des réflexes.
- Conflit au niveau familial à cause de l'irritabilité, de la fatigue et du manque de patience. Manque de motivation, à pratiquer des activités culturelles, sportives, familiales ou sociales. Ce qui peut engendrer des conflits familiaux, conjugaux et dans plusieurs cas le divorces et un isolement social.

**Tableau n°1** : *Les conséquences de la fatigue*<sup>1</sup>

Personnes	Organisations	Collectivités
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Somnolence accrue</li> <li>• Risque accru d'accident</li> <li>• Problèmes gastriques</li> <li>• Baisse de motivation</li> <li>• Sautes d'humeur ou dépression</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque accru sur le plan de la sécurité</li> <li>• Augmentation des absences pour maladie</li> <li>• Plus grand roulement du personnel</li> <li>• Baisse de productivité</li> <li>• Baisse du moral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Danger accru pour la sécurité du public</li> <li>• Consommation accrue de services de santé</li> <li>• Diminution de la participation à la vie communautaire</li> </ul>

**Conclusion :**

Le travail de nuit est le travail (salaré ou non) effectué tout ou partie de la nuit, c'est un travail source de 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 famille.

<sup>1</sup>Conséquences de la fatigue, In : <http://www.tc.gc.ca/fra/aviaticivile/publication/page-6121.html>, consulté le : 29.03.2014.

Plus globalement, le travail de nuit est à l'origine d'une sur-fatigue, provoquant à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation accusée de l'état de santé. Les effets irréversibles et incapacitants du travail de nuit peuvent se faire sentir au-delà de la vie professionnelle.

Le travail de nuit ou posté mérite d'être considéré comme une véritable question de santé publique qui aurait vocation à figurer dans le Plan santé au travail. En plus du suivi médical individuel, il conviendrait notamment d'instaurer une surveillance épidémiologique afin d'améliorer les connaissances sur les risques engendrés par le travail en horaires décalés ou de nuit.

# **Chapitre III :**

## ***L'impact du travail de nuit sur les conditions de travail et de vie des salariés***

Dans ce chapitre, il y a deux sections, dans la première section, nous allons parler des conditions de travail en générale, et de leurs typologies, ainsi que des différents facteurs d'amélioration des conditions de travail et de l'importance de ces améliorations. Dans la deuxième section, nous allons nous intéresser à la vie familiale des enquêtés, sur leurs travail professionnel et leur obligation familiale, ainsi qu'à leur entourage.

### Section 1 : *Les conditions du travail de nuit*

#### 1. Les conditions du travail :

##### Généralités

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les **conditions de travail** sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degrés de fatigue et qui dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de *répercussions*.

Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière des ergonomes, des ergomotriciens qui peuvent en faire l'analyse (et éventuellement chercher à trouver des moyens de les améliorer ou d'en réduire les effets négatifs), des inspecteurs du travail chargés de contrôler l'application du droit du travail dans ce domaine, et des médecins du travail chargés d'un contrôle périodique de la santé des actifs.

Les conditions de travail considérées comme des *conditions pathogènes* se situent à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents ; elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou comme facteur de risque en favoriser d'autres tout en ayant une influence sur

le bien-être. Les conditions de travail sont donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et des maladies professionnelles.<sup>1</sup>

« Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations de produits toxiques...). A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre relationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés ». <sup>2</sup>

### •Le travail de nuit : dans quelles conditions ?

Le recours au travail de nuit doit :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.
- La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord doit contenir :

- les justifications du recours au travail de nuit ;

---

<sup>1</sup>Condition de travail, In: [http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions\\_de\\_travail](http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions_de_travail), consulté le : 28.03.2014.

<sup>2</sup> LAETITIA Lethielleux, **L'Essentiel de la gestion des ressources humaines**, 5ème édition Lextenso édition, 2011, p 29.

- les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, décompensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport...) ;
- des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation
- l'organisation des temps de pause.<sup>1</sup>

À défaut d'accord, l'entreprise peut demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, à titre dérogatoire et sous certaines conditions, d'affecter des salariés sur des postes de nuit.

## **2. Typologie des conditions de travail :**

Tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne en ce qui concerne les conditions sur lieu de travail. Certains travaillent en horaires décalés, d'autres ont un temps de trajet domicile-lieu de travail important. Les rythmes imposés pour répondre aux exigences de productivité influent sur la santé physique et mentale des salariés.<sup>2</sup>

### **2.1 Les atteintes à la santé physique :**

On peut considérer que cette composante résulte de l'interaction de plusieurs phénomènes pouvant revêtir différents états ou se présenter dans divers conditions. Les phénomènes en question sont comprennent :

---

<sup>1</sup> EDOUARD François, Op.cit, consulté le : 18.03.2014.

<sup>2</sup> LAETITIA L, Op.cit, p 29-30.

- Des phénomènes dynamiques (force et mouvements) : accélération, décélération, vibration, bruit explosions etc. ;
- Des phénomènes thermiques : chaleur, froid, humidité ;
- Des phénomènes chimiques ou de nature particulière : substances chimiques toxique, matière nocivité ;
- Des phénomènes faisant intervenir l'énergie des rayonnements : rayonnements ionisants et non ionisants (alpha, bêta, gamma, rayonnements X, électrons, neutrons, etc. ; rayonnements visible et ultraviolet ; champ électrique et magnétique ; rayonnements à fréquences radioélectriques, etc. ;
- Des phénomènes liées à la pression barométrique : pression hypobares et hyperbares, hypoxie ;
- Des phénomènes liées aux conditions météorologique : climat, intempéries.<sup>1</sup>

Ces niveaux de contraintes sont mesurés à l'aide d'indicateur de pénibilité physique. Parmi les séquelles de contraintes physiques, il est souvent fait état des troubles musculo-squelettiques à l'origine d'un vieillissement prématuré.

## **2.2 Les atteintes à la santé mentale :**

Les salariés se manifestent par le stress dont l'origine et l'intensité varient en fonction de l'activité, des responsabilités ou encore de la perception du climat social. Depuis près de vingt ans temps, le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques. Le stress peut être défini comme l'ensemble des perturbations biologiques et psychiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme. Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la

---

<sup>1</sup> T.M Fraser, **Stress et Satisfaction au Travail**, première édition, 1983, p 08.

perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.<sup>1</sup>

- Selon une enquête menée en 2007 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, 29% des salariés européens souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle. Le stress des salariés est un élément longtemps négligé mais qui, depuis la hausse du nombre de suicides professionnel en France, redevient une préoccupation majeure des entreprises. L'une des explications de ce revirement de politique trouve, sans doute, ses racines dans l'atteinte à l'image de l'entreprise (interne comme à l'égard de ses clients).

### 3. Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit :

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

Par ailleurs, **les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties** : protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ; possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à

---

<sup>1</sup>LAETITIA.L, Op.cit, p 30.

sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; protection contre le licenciement.

L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit : soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste ; information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. <sup>1</sup>

À signaler Une femme salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant la nuit, doit, sur sa demande ou celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit pas conduire à une baisse de rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

#### **4. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail :**

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

Il existe plusieurs facteurs qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail dont les entreprises doivent tenir compte pour procurer à ses salariés

---

<sup>1</sup>EDOUARD François, Op.cit, consulté le : 20.03.2014.

un bon environnement favorable pour le travail, pour cela les éléments qu'il faut adopter sont :<sup>1</sup>

### 4.1 La médecine de travail :

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

La médecine de travail est financée par les employeurs. Les partenaires sociaux exercent un contrôle sur son organisme et son fonctionnement. Actuellement, ce contrôle est défaillant, par insuffisance numérique de représentants syndicaux de salariés.

La prévention porte essentiellement sur les :

- Risques d'accident liés à l'activité (chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicules et engins de levage, risque d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement) ;
- Risques liés à la posture : levage de charge, position assise durant une longue durées ;
- Risques liés aux émanations de produits dangereux ;
- Problèmes liés au travail sur écran d'ordinateur.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> PLUYETTE.J, **Hygiène et Sécurité, Condition de Travail**, 21ème édition, Paris, 1993, p 597.

<sup>2</sup>LAETITIA.L, Op.cit, p 33-34.

**4.2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :**

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

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaire, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il est également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.<sup>1</sup>

**4.3 Inspection au travail :**

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celle des conventions et accord collectifs de travail. A côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs

---

<sup>1</sup>LAETITIA.L, Op.cit. p 34.

et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateur à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou du règlement de conflits collectifs de travail. Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord. L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction départementale liées à l'emploi, la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail (art. L. 8112-1 et s., C. trav n).<sup>1</sup>

#### **4.4 Ménager des temps de pauses :**

Il semble également indispensable de ménager, de manière régulière, des temps de pauses pendant les horaires de nuit afin de prendre en compte les risques de somnolence et d'endormissement à certaines heures. Ces repos sont d'ailleurs - pour des raisons de productivité et de diminution des risques d'accidents du travail - de l'intérêt de l'entreprise.<sup>2</sup>

#### **4.5 L'Agence National pour l'Amélioration des Conditions de Travail :**

Le réseau ANACT (ANACT et ARACT – Association régionales ou antennes) pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises, et les autres organisations à développer des

---

<sup>1</sup> LAETITIA.L, Op.cit. p 34-35.

<sup>2</sup> EDOUARD François, Op.cit, consulté le: 01.03.2014.

projets innovants touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un Contrat de Progrès signé avec l'Etat.<sup>1</sup>

### **Section 2 : *impact du travail de nuit sur la vie familiale et sociale***

#### **1. La nuit et le salaire :**

Aux problèmes de santé et de conditions de travail s'ajoutent, pour les salariés travaillant la nuit, des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnel et vie personnelle et familiale.

L'articulation entre travail et vie personnelle est difficile en raison de la discordance entre ses horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis. Cela peut remettre en question la qualité des relations familiales et sociales.

Le travail posté n'a pas que des conséquences fâcheuses sur le travailleur. Il en a aussi sur la famille du travailleur. D'un coup, le rythme de vie de la cellule familiale doit se calquer sur celui qui travaille la nuit et dort (mal) le jour. La vie sociale des membres de la famille se réduit. La vie associative, la capacité à recevoir des invités ou des amis s'amenuisent et disparaissent même quelquefois. Les enfants ne reçoivent pas nécessairement toutes les formes d'éducation qu'il conviendrait de leur apporter. Un moment fort dans une cellule familiale, ce sont les repas qui ne sont plus pris ou rarement en commun.

L'horaire de nuit n'est préféré que par un nombre très restreint de personnes qui apprécient ces moments de travail comme, par exemple, dans les établissements de soins où les rapports avec les malades ne sont pas les mêmes que pendant la

---

<sup>1</sup>LAETITIA.L, Op.cit, p 35.

journée. D'autres apprécient le travail de nuit pour ses avantages financiers. La très grande majorité des personnes ne travaillent la nuit que contraints et forcés.

## **2. Les motivations et choix du travail de nuit :**

Si l'organisation du travail de nuit est, du point de vue des entreprises, justifiée par des contraintes économiques ou l'utilité sociale des activités, les motivations des personnes amenées à travailler de nuit sont multiples. Elles apparaissent très souvent d'ordre familial, personnel, mais aussi financier.<sup>1</sup>

Ce mode de travail offre en effet davantage de temps libre le jour, notamment consacré à la maison, à la famille, aux activités de loisirs et de détente. Il permet en particulier aux jeunes mères de réduire les frais de garde de leurs enfants pendant la journée et de disposer de plus de temps libre pour pouvoir s'occuper de leur famille.

La majoration de salaire pour les heures effectuées de nuit, qui peut représenter 20 à 30 % de rémunération supplémentaire, est également un facteur orientant le choix du salarié, notamment pour les personnels ayant un faible niveau de revenus, ou en cas de projet, par exemple au début de la vie de couple. Ces deux types de motivation sont assez souvent liés, l'aspect financier étant important par exemple dans le cas de familles monoparentales avec des mères de familles élevant seules leurs enfants.

Il faut également noter que le recrutement sur certains types d'emplois (travail posté ou travail spécifique de nuit par exemple), implique de fait le choix volontaire du salarié pour travailler de nuit. Mais les situations sont très

---

<sup>1</sup>EDOUARD François, Op.cit, consulté le: 30.01.2014.

variées entre choix réel et choix par défaut, dépendant du marché de l'emploi. Elles sont également liées à la demande des employeurs quant à des profils et des compétences spécifiques nécessaires pour assurer des postes de grande technicité, ce qui ne rejoint pas forcément les demandes des salariés se portant volontaires.<sup>1</sup>

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

Le curseur varie, en effet, de l'agent d'entretien intervenant dans différentes entreprises à l'ingénieur affecté à un poste de nuit exigeant des compétences pointues, en faisant prévaloir, selon les cas, davantage le facteur rémunération ou l'aspect choix personnel. Il peut aussi tout simplement s'agir de la question d'accéder ou non à un emploi, la liberté de choix se trouvant limitée par l'impossibilité de refus de conditions de travail particulières, dans un contexte économique et social difficile.<sup>2</sup>

### **3. Le ressenti des salarié : les symptômes d'un malaise**

#### **3.1 Isolement sociale et professionnel :**

Globalement, le travail de nuit se cumule souvent avec de nombreuses autres contraintes horaires (durées de travail quotidien et hebdomadaire souvent plus longues) auxquelles s'ajoutent des contraintes organisationnelles, les salariés de nuit étant davantage exposés à des pénibilités physiques ou soumis à des contraintes de vigilance. En outre, l'accès à certains services (DRH, médecin

---

<sup>1</sup> EDOUARD François, Op.cit, consulté le: 30.01.2014.

<sup>2</sup> Ibid.

du travail, activités sociales, représentation du personnel...) s'avère matériellement plus compliqué.

Les horaires de nuit peuvent, par ailleurs, entraîner *un sentiment d'isolement* par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit. L'insuffisance de liens entre le jour et la nuit, ajoutée à celle d'effectifs plus réduits la nuit, soulève la question de l'isolement des équipes de nuit et du manque de reconnaissance professionnelle, comme si le travail de nuit ne présentait pas de difficultés spécifiques. Enfin, l'évolution professionnelle des salariés de nuit peut se trouver freinée, du fait en particulier d'un accès moins aisé aux actions de formation professionnelle, préjudiciable à l'actualisation de leurs compétences initiales et au développement de nouvelles aptitudes.<sup>1</sup>

### **3.2 L'épuisement professionnel :**

Etat d'une personne de métier dont les forces physique et le tonus nerveux se trouve réduit par suite d'une charge de travail, excessive ou de conditions d'exercice éprouvant, ce sentiment de découragement qui s'empare de beaucoup de travailleurs sociaux à un moment de leur carrière.<sup>2</sup>

### **3.3 Manque de reconnaissance :**

La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur bien-être professionnel. Les individus sont différents, et les forme de reconnaissances, multiples. Les choix sont donc délicats et il nous faut user de finesse et d'une certaine « intelligence

---

<sup>1</sup> EDOUARD François, Op.cit, consulté le: 30.01.2014

<sup>2</sup> SILLAMY Norbert, Op.cit, p 102.

émotionnelle » pour pratiquer judicieusement et de manière appropriée la reconnaissance.<sup>1</sup>

Donc la reconnaissance est un élément fondamental pour l'employé et pour l'entreprise. Les supérieures ou les responsables doivent prendre au sérieux ce facteur car il peut être bénéfique pour eux. Pour certaines personnes la reconnaissance est le moteur clé de leur motivation. Ils travaillent très fort, non pas pour obtenir plus d'argent, mais pour mériter une certaine forme de reconnaissance de la part de leurs collègues, leurs employeurs ... etc.

#### **4. Les perturbations de la vie sociale et familiale :**

Les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis. Le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. À la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.

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

---

<sup>1</sup>JAEN PIERRE Bruno, **La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens**, In : [www.cgsst.com/stock/eng/doc95-308](http://www.cgsst.com/stock/eng/doc95-308), Consulté le: 01.03.2014.

**4.1 La garde d'enfants :**

Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés des familles à trouver un mode de garde adapté. Peu d'établissements collectifs ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de gardes individuels proposés par des assistants maternels ou des employés à domicile ont un coût bien supérieur à une heure de garde effectuée durant les heures ouvrables.

**4.2 La question des transports :**

Représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail. Face à ces conséquences néfastes du travail de nuit, des entreprises, des branches professionnelles, des collectivités territoriales ont cherché à mettre en place des dispositifs d'aménagement des conditions de travail en prévoyant des alternatives au travail permanent de nuit ou l'optimisation du roulement et des cycles de travail, en portant les efforts sur l'ergonomie du poste de travail de nuit ou en expérimentant le sommeil de courte durée durant les pauses nocturnes.<sup>1</sup>

**5. Conciliation travail-famille :**

Recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale :

---

<sup>1</sup>EDOUARD François, Op.cit, consulté le : 25.04.2014.

- La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles le travailleur et la travailleuse ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis.<sup>1</sup>

### **Conclusion :**

Il ressort des constats et des analyses qui précèdent que le fait de travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chrono-biologiques, ni, sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie.

Les conditions de travail globalement plus difficiles, le sentiment d'isolement et le manque de reconnaissance professionnelle, ou, sur le plan de la vie sociale et familiale, la désynchronisation des temps sociaux, les difficultés de garde d'enfants ou de transports, le cumul de contraintes pour les femmes ne peuvent être négligés sont parmi les effets négatif du travail de nuit.

---

<sup>1</sup>Gouvernement du Québec, Op.cit., consulté le:02.04.2014.

# *La partie Pratique*

**Chapitre IV :**  
*Présentation de  
l'entreprise et de  
l'échantillon*

***Préambule :***

L'entreprise est une organisation de plus en plus soumise aux principes de l'organisation scientifique, à savoir la division des tâches, la spécialisation, contrôle, style autoritaire des relations et des communications.

D'une façon plus particulière, il nous faut dans notre travail de tracer l'aspect historique de l'entreprise « Candia », de mentionner le nombre d'effectifs et de services qu'elle contient et d'en recueillir des informations comportant le mode gestionnaire quelle emploie dans la gestion de ses ressources humaines.

Toutes ces informations seront le contenu de ce chapitre, qui vont être un point crucial pour nous de cerner tous les détails essentiels possibles qui touchent notre thème de recherche.

***1. Présentation de l'entreprise :***

La marque Candia est présente en Algérie depuis plusieurs années grâce à ses exportations de lait liquide, stoppées en 1998, suite à une hausse importante des taxes douanières.

Le lait en poudre Candia et surtout ses campagnes publicitaires, appréciés par la population algérienne, ont largement contribué à la notoriété de la marque sur le territoire algérien durant les années 1990.

Plusieurs industriels algériens se sont spontanément adressés à Candia afin de se lancer sur le marché du lait.

Le projet de l'entreprise Tchén-Lait a retenu l'attention de Candia qui l'a choisi. On est en 1999 et une franchise Candia est née en Algérie.

Implantée sur l'ancien site de la limonaderie Tchín-tchín, à l'entrée de la ville de Bejaia, Tchín-Lait produit et commercialise le lait longue conservation UHT (Ultra Haute Température) sous le label CANDIA. Tchín-Lait est une société privée de droit algérien, constituée juridiquement en SARL. Elle est dotée d'un capital social de 1.000.000.000 DZD.

## **2. Historique de l'entreprise :**

Tchín-tchín était, à l'origine, une entreprise familiale, spécialisée dans les boissons gazeuses depuis 1952. Elle a, de ce fait, capitalisé une longue expérience dans le conditionnement des produits sous forme liquide. L'arrivée des grandes firmes multinationales sur le marché des boissons gazeuses et la multiplication du nombre de limonadiers locaux l'a contraint à réviser sa stratégie ; d'où l'idée d'une reconversion vers le lait UHT, qui a donné naissance à Tchín-Lait.

### **❖ *Contrat de France Candia/Tchín-Lait :***

N'étant pas laitier de tradition, Tchín-Lait a opté pour un partenariat avec CANDIA, leader européen du lait. Candia, c'est 40 ans d'expérience dans le traitement et le conditionnement du lait.

Ce contrat de franchise n'est rien de plus qu'un partenariat entre l'entreprise Tchín-Lait et CANDIA, où chacune des parties trouve son intérêt : CANDIA peut, grâce aux contrats de franchise, étendre le marché et la notoriété de ses produits à l'échelle internationale ; Tchín-Lait, quant à elle, peut bénéficier du savoir-faire CANDIA pour produire des produits de bonne qualité qui, de plus, sont déjà bien connus du marché.

**❖ La laiterie Tchîn-lait :**

Tchîn-Lait est une laiterie moderne, construite sur une superficie totale de 6.000m<sup>2</sup>, comprenant :

- **Un atelier de production** : reconstitution du lait, traitement thermique et conditionnement.
- **Un laboratoire** : pour analyses micro biologiques et physico-chimiques du lait.
- **Les utilités** : Chaudières, station de traitement des eaux, compresseurs, groupes électrogènes, onduleurs, station de froid.
- **Administration Générale** (Direction générale et administration, Direction marketing et vente, Direction qualité, Direction achats et approvisionnements, Direction finances et comptabilité).
- **Dépôt de stockage des produits finis**, pouvant contenir près de 3 millions de litres. Ce dépôt sert aussi de plateforme d'expédition, pour la livraison des distributeurs, à travers tout le territoire national.

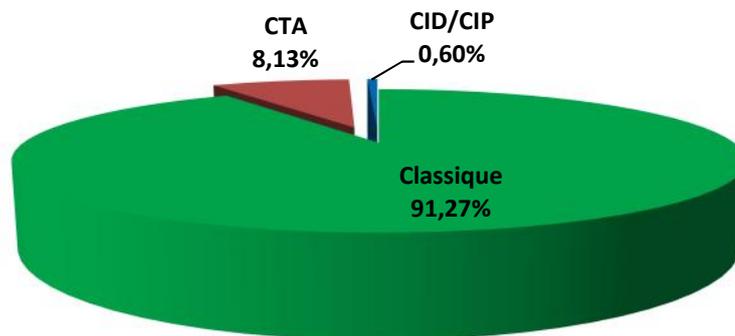
La gamme de produits Tchîn-Lait est constituée actuellement de :

- **Lait longue conservation** ;
- **Laits boissons** ;
- **Poudre Instantanée** ;
- **Boissons aux fruits** : Les capacités de conditionnement actuelles sont comme suit :
- **Format 1l** : 740.000 litres/jour et

- **Format 20cl** : 96.000 litres/jour (480.000 emballages 20cl).

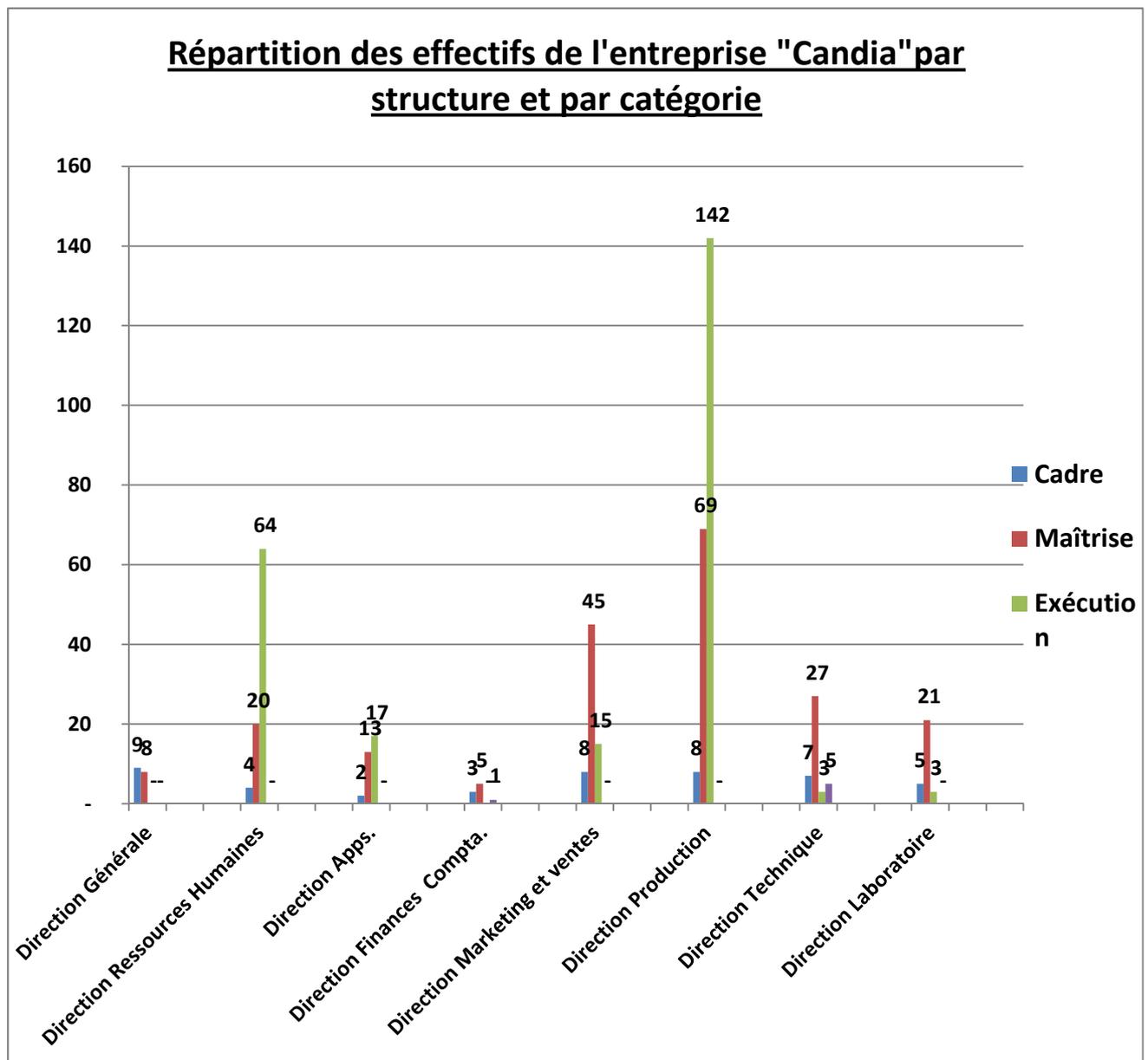
### 3. Répartitions des effectifs :

#### Répartition des effectifs de l'entreprise "Candia" par cadre de recrutement



*Figure n°1.*

Comme on le voit dans cette figure l'entreprise Candia répartie son effectifs de recrutement selon trois catégories qui sont **CIP** (Contra d'Insertion Professionnelle) et **CID** (Contrat d'Insertion des diplômés) avec un pourcentage de 0,60%, et 8,13% **CTA** (Contrat de Travail Aider), et enfin 91,27% Classique ; qui sont des **CDI** (Contrat à Durée Indéterminée).



**Figure n°2**

L'entreprise « Candia » répartit ses effectifs selon trois catégories : cadre, agent de maîtrise et agent d'exécution dans les différentes structures. Il semble que « Candia » fasse beaucoup plus appel aux agents d'exécution.

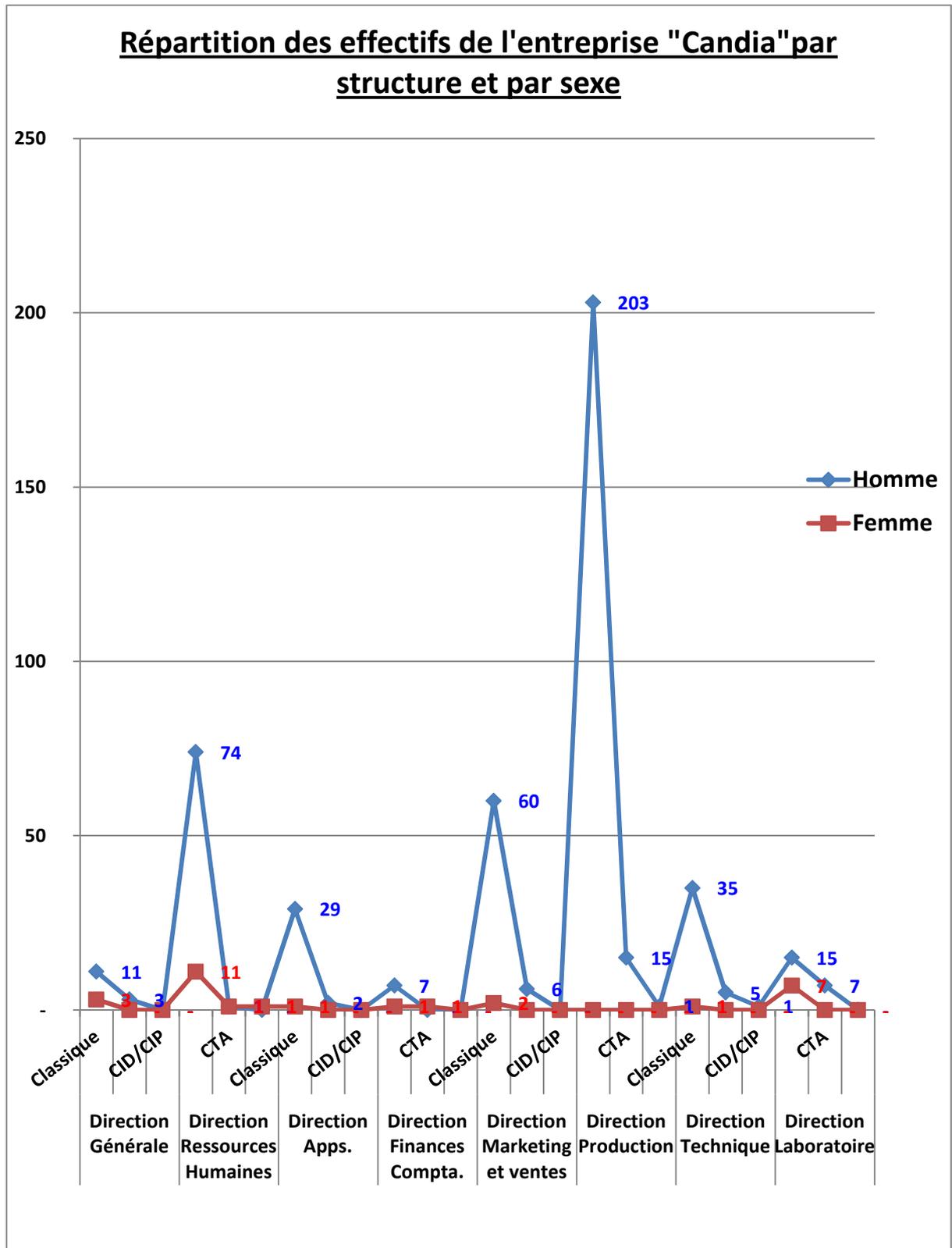
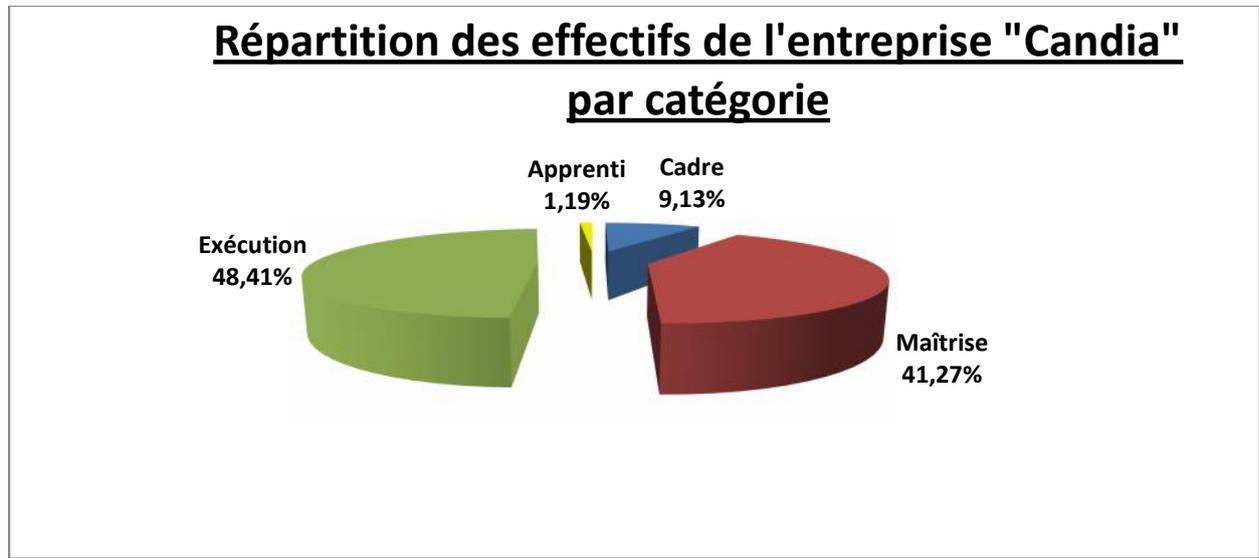


Figure n°3

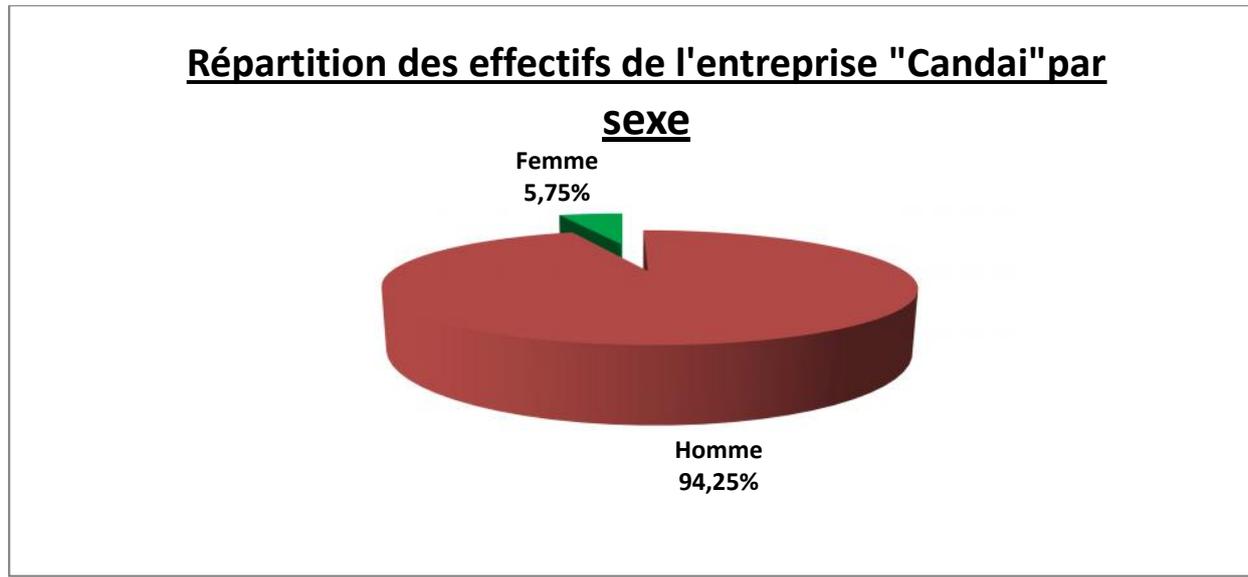
On constate que dans l'entreprise Candia il y a plus d'hommes que de femmes et cela dans toutes les directions, qu'elle soit direction général ou bien la direction des ressources humaines ou autres.



*Figure n°4*

D'après cette figure, il apparait que 48,41% des salariés de « Candia » sont des agents d'exécution, 41,27% des agents de maitrise, 9,13 des cadres et un faible pourcentage d'apprenti 1,19%.

A première vue, il semble que l'entreprise Candia fait appel beaucoup plus aux agents d'exécution suivi des agents de maitrises pour assurer le fonctionnement des tâches de nuit.



*Figure n°5*

On constate que l'entreprise Candia emploie beaucoup plus d'hommes (94,25%) que de femmes (5,75%).

#### **4. Présentation des données personnelles des enquêtés :**

Dans cette section, nous allons présenter les caractéristique personnelles de nos enquêtés, sexe, âge, leurs situations matrimoniales, niveau d'instruction, leurs anciennetés, et le poste qu'ils occupent au sein de l'entreprise.

##### ➤ **Catégorie sexe :**

On a effectuénotre enquête au sein de l'entreprise « Candia » qui fonctionne au système de production (3\*8) sans interruption, on a constaté que cette dernière n'emploie que des hommes en ce qui concerne le travail de nuit, et elle l'interdit aux femmes suivant les consignes de l'inspection de travail en Algérie.

**Art 29.** - Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutes fois être accordées par l'inspection du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécialistes du poste de travail justifient des catégories.<sup>1</sup>

**Tableau n°2 : la répartitionde l'échantillon selon l'âge.**

<b>Catégorie d'âge</b>	<b>effectif</b>
Moins de 30 ans	05
Entre 30ans et 40ans	09
Plus de 40ans	01
total	15

Source : enquête.

<sup>1</sup>Code de travail Algérien, op.cit, p 11.

D'après les données de ce tableau, on observe que 05 enquêtés de notre échantillon sont âgés moins de 30ans, suivi d'une catégorie d'âge entre 30ans et 40ans avec un effectif de 09 enquêtés, un seul enquêté dépasse les quarantaines.

**Tableau n°3 : la répartition de l'échantillon selon l'état matrimonial.**

<b>Etat matrimonial</b>	<b>effectif</b>
marié	05
célibataire	10
total	15

Source : enquête.

D'après les données de ce tableau on remarque que 05 de nos enquêtés ont une situation stable ou ils ont fondé un foyer, par contre on remarque que le reste des enquêtés sont des célibataires.

**Tableau n°4 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.**

<b>Niveau d'instruction</b>	<b>effectif</b>
secondaire	04
universitaire	11
total	15

Source : enquête.

On constate que 04 de nos enquêtés ont un niveau d'instruction secondaire, suivi de 11 enquêtés qui ont un niveau d'instruction élevé (universitaire). Ce qui explique la nature de la politique de recrutement appliquée par l'entreprise. Cette politique s'étant vers de différents niveaux de formation et surtout le niveau supérieur qui répond au profil des postes vacants, aux différents programmes du développement humain et technique de l'organisme.

**Tableau n°5** : *la répartition de l'échantillon selon le poste occupé.*

<b>Poste occupé</b>	<b>effectif</b>
Agent polyvalent	04
Opérateur de process	06
Opérateur de conditionneuse	05
total	15

Source : enquête.

D'après les données de ce tableau on remarque que 06 de nos enquêtés sont *des opérateurs process* : leur mission c'est de suivre les opérations de traitement thermique des produits; suivre les opérations de nettoyage en place des appareillages et des circuits de production. Et 05 sont des *opérateurs de conditionneuse* ou ils assurent le suivi des opérations de conditionnement aseptique, suivi de 04 *agents polyvalents* leur mission principale des travaux de manutention.

**Tableau n°6** : *la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.*

<b>Ancienneté</b>	<b>effectif</b>
Un an et moins	03
Entre 2ans et 5ans	10
5ans et plus	02
total	15

Source : enquête.

On constate que l'ancienneté au travail de 03 nos enquêtés est inférieure à une année. Cela peut s'expliquer par le fait que l'entreprise a nouvellement

recruté des salariés et aussi que ces derniers sont tous aussi jeunes comme on la démontré dans le premier tableau concernant leur âge.

10 d'entre eux se situe entre 2ans et 5ans, et seulement deux ont une ancienneté plus longue que les autres qui est plus de 5ans ; ce qui signifie qu'ils sont intégrés dans leur environnement de travail et par leur volonté d'acquérir une longue expérience professionnelle dans le domaine. On peut l'expliquer aussi par le fait qu'ils sont satisfaits de leur environnement de travail.

### **Conclusion :**

« Candia » entreprise privé, qui fonctionne au système de production (3\*8) sans interruption, on a constaté que cette dernière emploie beaucoup plus des hommes que des femmes.

Après avoir récolté un ensemble d'informations concernant l'entreprise « Candia », notre population étudiée et les différentes méthodes adoptées par l'entreprise, on passera au chapitre suivant qui est en l'occurrence l'analyse et l'interprétation des résultats.

**Chapitre V :**  
*Analyses et  
interprétation des  
résultats*

Pour analyser les résultats qu'on a obtenu auprès des salariés de l'entreprise « Candia », nous allons les présenter, en prenant en compte tous les points essentiels, afin d'atteindre notre objectif qui est de cerner les représentations que ces salariés accordent à leur « travail de nuit » et de décrire les effets négatifs sur leurs vie sociale.

### ***1. profils des salariés enquêtés :***

Dans cet aspect, nous allons montrer le choix des enquêtés concernant leur travail de nuit, et leur attachement à leurs métier. Aussi nous allons parler des facteurs qui les motivent et exposer leurs opinions en ce qui concerne les avantages et la pénibilité du travail de nuit. Et enfin, nous allons parler des accidents produit lors de travail de nuit.

#### ***1.1 Le choix des enquêtés concernant leur travail de nuit :***

**Tableau N°7** : Suite à la question posée : « *pourquoi avez-vous choisi ce métier? (est-il un choix ou bien une obligation ?)* ». Nous avons obtenu les données représentées dans le tableau ci-dessous :

<b><i>Choix du travail</i></b>	<b><i>Effectif</i></b>
Choix	11
Obligations	04
Total	15

Source : enquête

D'après les entretiens qu'on a effectué auprès de nos enquêtés, on a constaté que 11 d'entre eux ont rapporté que leurs choix à leur métier était plutôt une obligation ou un choix par défaut. D'après leurs témoignages :

- « *pour gagner ma vie j'étais obligé de faire ce travail* »

(Enquête n°06) <sup>1</sup>

- « *si c'était à moi de choisir, je préfère ne pas travailler la nuit, mais je n'ai pas le choix, il faudrait bien que je nourrisse ma famille* »

(Enquête n°15)

Les autres interrogés qui ont déclaré qu'ils ont choisi ce métier sont représentés par 04 enquêtés, ils témoignent de la passion et de l'attachement qu'ils accordent à leurs métiers.

- « *travail de nuit ou bien travail du jour pour moi c'est pareil tant que j'aime ce que je fais* » (Enquête n°04).
- « *j'aime bien mon travail* » (Enquête n°12)
- « *j'ai fait des études supérieures par rapport à ce domaine et parmi les multiples choix que j'avais j'ai choisi ce métier* » (Enquête n°07)

Une personne attachée à son travail est une personne qui trouve un intérêt particulier dans ce qu'il accomplit, qui trouve une forme d'épanouissement et d'enrichissement personnel dans l'exercice de son métier tout en ayant le sentiment d'être utile.

Il y a aussi le choix du métier qui est tout aussi un motif considérable dans l'attachement de l'individu à son travail, c'est-à-dire, avoir cette volonté d'atteindre une chose bien précise et y parvenir à la fin, aide la personne à s'y attaché car elle est importante pour lui.

Il faut aimer son travail pour y être attacher ou encor pour être heureux dans l'accomplissement de ses tâches, et aussi être motiver au travail.

---

<sup>1</sup> Voir les caractéristiques personnelles de chaque enquêté dans l'annexe n° 2

### 1.2 Les motivations du travail de nuit :

**Tableau N°8:** *les motivations du travail de nuit chez les salariés enquêtés.*

<i>Facteurs de motivations</i>	<i>effectif</i>
La bonne entente entre collègues	08
Le salaire	05
Aucune motivation	02
Total	15

Source : enquêté

D'après les données du tableau ci-dessus, les salariés enquêtés sont motivés par plusieurs facteurs qui sont : la communication, les bonnes relations entre collègues, et le salaire.

08 salariés de notre échantillon admettent que la bonne entente entre collègues est le facteur le plus déterminant pour leur motivation au travail.

- « *les bonnes relations avec mes collègues me motivent dans mon travail* » (Enquêté n°10)
- « *c'est la bonne entente avec mes collègues qui m'encourage dans mon travail* » (Enquêté n°07)

Un climat convivial entre collègues au travail est un facteur positif et peut motiver les salariés.

Le salaire est le deuxième facteur évoqué par 05nos enquêtés. Pour eux, le salaire est tout aussi important, ils travaillent pour avoir en retour un bon salaire.

- « *c'est mon salaire qui me motive beaucoup plus dans mon travail* ». (Enquêté n°05)

Pour *Fayol* et *Taylor*, l'homme n'est motivé dans son travail que par l'argent (la rémunération) et non pas par une satisfaction sociale. Les individus travaillent d'abord pour assurer leur vie. Le salaire est donc un facteur essentiel de la motivation des travailleurs car il a un caractère qui permet d'atteindre à une consommation marchande qui répond à des besoins personnels ou sociaux (vacances, nourriture...etc.) le salaire doit permettre au salarié de conserver son niveau de vie afin de rester toujours motivé, il doit être perçu comme juste par rapport aux représentations du travail fourni et doit être progressif pour réserver au salarié des perspectives d'évolution.

Et enfin la troisième catégorie, aucune motivation, avec un effectif de deux salariés, déclarant que rien ne les motive.

- « *aucun élément ne me motive dans ce travail* » (Enquête n°08)
- « *il n'y a rien qui me motive* » (Enquête n°11)

Tous les salariés n'ont pas la même vision en ce qui concerne les facteurs de motivation. Chaque personne a ses propres convictions et ses propres jugements sur ce qui peut la stimuler dans son travail, ça peut-être d'ordre psychologique, économique ou purement matérielle, cela ne dépend que de celui et de la situation dans laquelle il se trouve, et au moment où il s'y retrouve.

### **1.3 L'attachement au lieu du travail :**

Afin de décrire l'attachement des enquêtés à leur lieu de travail et leur implication organisationnelle, nous avons posé cette question: « *Avez-vous déjà songé de quitter votre travail pour en chercher un autre ?* » On a obtenu les résultats ci-dessous :

**Tableau N°9** : *l'attachement des salariés à leur lieu de travail.*

fréquence	effectif
Existence d'un attachement au lieu de travail	07
absence de l'attachement au lieu de travail	08
Total	15

Source : enquête

On constate que 07 de nos enquêtés n'ont pas songé à quitter leur travail pour en chercher un autre en dehors de cette entreprise. En revanche, 08 d'entre eux ont déjà pensé à le faire mais à qui l'occasion ne s'est pas offerte.

Pour cela on retrouve les témoignages suivants :

- « *je n'ai jamais songé à quitter mon travail pour en chercher un autre* » (Enquêté n°02)
- « *j'aime bien mon travail et je ne compte pas m'en aller* » (Enquêté n°07)
- « *je n'ai jamais songé à quitter cet endroit pour un autre, si je le quitte je quitte aussi mes collègues avec qui j'ai de bonnes relations, je commence à m'habituer à cet endroit* » (Enquêté n°13)
- « *oui j'y ai déjà pensé, même souvent, surtout ces derniers temps, mais l'occasion ne m'a jamais été offerte* » (Enquêté n°15)
- « *si je trouve un endroit mieux que celui-ci, je n'hésiterai pas à m'en aller* » (Enquêté n°04)

On peut expliquer l'attitude des salariés qui n'ont pas essayé de quitter leur travail pour en chercher un autre ailleurs, par leur attachement à leur métier « *j'aime mon travail* » ou/et l'attachement au lieu du travail pour une

raison ou une autre (la proximité du lieu de résidence, la crainte de ne pas trouver un autre poste de travail...). Aussi par le fait que ces salariés sont intégrés professionnellement mais aussi socialement à leur lieu de travail ou ils ont établi de bons liens avec leurs collègues : « ... *mes collègues avec qui j'ai de bonnes relations, je commence à m'habituer à cet endroit* ».

On peut aussi ajouter le fait que la majorité des salariés cherche une stabilité professionnelle, c'est-à-dire avoir un travail fixe dans un endroit fixe afin d'éviter toutes perturbations possibles.

Par contre l'attitude des salariés qui veulent s'en aller peut s'expliquer par une mal intégration au sein de l'organisme ; le sentiment d'appartenance au lieu de travail est ce que ressent un individu envers son organisme, ses raisons peuvent être l'intérêt à se socialiser, à s'identifier et à s'intégrer à un groupe.

#### ***1.4 L'influence du travail de nuit sur le rendement des enquêtés***

L'opinion des salariés enquêtés sur la quantité produite lors du travail de nuit,

D'après l'étude menée auprès de « Candia », entreprise de production dont le travail est organisé suivant le modèle de production de longue durée c'est-à-dire qui adopte le modèle d'organisation (3\*8) et suite à la question posée : « *Produisez-vous la même quantité en travaillant la nuit comme le jour ?* ». Nous avons constaté que le travail de nuit n'influence pas négativement sur la quantité du travail :

- « *ça fait maintenant 7ans que je travaille ici, et on produit presque la même quantité le jour comme la nuit, dès fois on travaille mieux la nuit* » (Enquête n°02)
- « *oui on produit la même quantité, c'est presque identique* » (Enquête n°09)

### ***1.5 Avantage du travail de nuit :***

Dans les entretiens qu'on a effectué la plupart de nos enquêtés trouve que le travail de nuit n'a pas d'avantages, ils sont 13 à le témoigner. Mais seulement 02 d'entre eux affirment le contraire.

Pour ceux qui trouvent que le travail de nuit n'est pas avantageux par rapport à leur hygiène de vie, voici quelques exemples de leurs témoignages :

- « *je trouve que le travail de nuit n'a aucun avantage* » (Enquêté n°01)
- « *pas du tout, je ne vois aucun privilège en travaillant la nuit, seuls les chefs d'entreprises qui bénéficient* » (Enquêté n°09)
- « *Aucun avantage, d'ailleurs on passe notre temps à dormir ce qui nous empêche de faire autre chose car on a vraiment besoin de se reposer pour récupérer, après une nuit de travail fatigante* » (Enquêté n°04)

Tandis qu'il ya ces deux salariés qui disent que le travail de nuit a bien des avantages.

- « *moi je trouve que le travail de nuit a des avantages car on a du temps libre la journée* » (Enquêté n°03)
- « *Je profite de mon temps libre la journée* » (Enquêté n°07)

Les salariés qui trouvent que le travail de nuit n'a pas d'avantage, pour eux travailler la nuit, dormir le jour, cela veut dire renverser les normes dans la société, donner d'autres représentations au travail, au temps libre : c'est-à-dire moins de rencontre avec autrui, moins de responsabilités envers sa famille, ce qui concerne les autres salariés, c'est bien le contraire, ils profitent bien de leur temps libre la journée, pour sortir voir ces amis ...etc.

### ***1.6 Pénibilité du travail de nuit.***

Concernant l'opinion des salariés enquêtés sur difficultés du travail de nuit, la majorité d'entre eux témoigne que le travail nocturne est dur. Ils affirment que le fait de travailler la nuit joint des complications sur l'organisation de leurs vies familiales et sociales et affecte en même temps leur santé.

Dans les entretiens effectués, les expressions suivantes : « ***on est fatigué*** », « ***c'est un travail épuisant*** » se répétaient plusieurs fois.

Les enquêtés déclarent :

- « *je trouve que le travail de nuit est pénible, les changements d'horaire de travail affecte mon corps physiquement et mentalement, ajouter à cela les troubles digestifs, sans parler de la fatigue continuelle* » (Enquêté n°15)
- « *Le travail de nuit est épuisant par ce qu'on reste éveillé et quand on rentre à la maison on a envie d'une seule chose c'est de dormir* » (Enquêté n°01)
- « *oui, c'est vrai, le travail de nuit est difficile par ce qu'au moment où on devrait dormir on reste éveillé, debout, fatigué, on a du mal à se concentrer. Une fois rentré à la maison je dors aussitôt et des fois je ne vois même pas ma famille* » (Enquêté n°14)
- « *le travail de nuit est difficile, fatigant, par ce qu'on lutte contre le sommeil* » (Enquêté n°06)

En revanche, il y'a deux personnes qui ont un avis différent de leur collègues :

- « *Non, je ne le trouve ni pénible, ni difficile, par ce que je suis de nature quelqu'un qui veille tard alors quelque heures de plus ou de*

*moins ne change rien, surtout que je récupère vite mon sommeil »*

(Enquête n°13)

- *« Le travail de nuit n'est pas difficile, il faut juste s'y préparer, c'est vrai qu'on est fatigué mais c'est normal c'est comme le travail du jour personne ne va vous dire qu'il a un travail sans fatigue »* (Enquête n°10)

D'après tous ces témoignages, on peut en conclure que le travail de nuit est considéré difficile pour tous ce qu'il peut avoir comme répercussions négatives, beaucoup plus pour hommes mariés, qui ont plus de responsabilité que les célibataires, n'empêche que ces derniers trouvent que le travail de nuit est pénible.

Ces répercussions se manifestent sur la santé physique de la personne (la fatigue, les maux de tête...), mais aussi sur la santé psychique (le stress, le manque de concentration...).

Le travail nocturne ne s'arrête pas seulement aux conséquences physiologiques, car il a aussi des effets sur la vie sociale et familiale de l'individu qu'il soit marié ou célibataire. Ce dernier rencontrera des perturbations et des difficultés à concilier entre vie professionnelle et vie familiale.

### ***1.7 Accident au travail***

En répondant à la question *« Depuis votre entrée au travail à ce jour, est ce que vous avez déjà assisté à des accidents de travail la nuit ? »* 13 salariés enquêtés affirment avoir assisté à des accidents au travail la nuit.

- *« oui, j'ai déjà assisté à des malaises de mes collègues, même souvent »* (Enquête n°15°)

- « *un collègue à eu un malaise à cause d'un travail pénible* » (Enquête n°01)
- « *oui, ça arrive mais ce n'est pas fréquent* » (Enquête n°04)

D'après ces témoignages, on peut en conclure que le travail de nuit est considéré difficile pour tout ce qu'il peut avoir comme répercussions négatives.

Le travail de nuit présente alors une épreuve pour la santé dans un milieu professionnel propice où les chiffres des accidents de travail et des maladies professionnelles témoignent de la vulnérabilité des tâches accomplies souvent dans des situations coriaces signifiant que le lieu de travail présente « *un univers dangereux pour l'intégrité physique et morale des personnes* »<sup>2</sup>.

Selon Michel BUHL et Castelletta « *est considéré comme accidents du travail qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salarié ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* »<sup>3</sup>

## **2 les conditions de travail de nuit des salariés :**

Les conditions de travail sont des détails capitaux qui ont un impact direct sur le bon ou le mauvais fonctionnement de chaque établissement de travail. Dans ce volet, nous allons parler de la satisfaction des salariés concernant leurs conditions du travail de nuit et ses effets.

---

<sup>2</sup>CITEAU. J.P, Op.cit, P 5.

<sup>3</sup>BUHL. Michel, CASTELLETTA Angelo, **Accident du travail, Maladies Professionnels**, 2<sup>ème</sup> Edition DELMAS, 2004, p 9.

### *2.1 Conditions au travail et satisfaction*

D'après les réponses de nos enquêtés à la question « *Que pensez-vous des conditions de votre travail de nuit (sécurité, hygiène, lumière, ambiance...etc.) ? Et est-ce que vous êtes satisfait de ces conditions?* » Il s'est avéré que 09 salariés de la totalité sont satisfaits de ces conditions, surtout en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité.

Les milieux de travail doivent être non seulement propres, mais aussi sécurisés de tout danger qui peut menacer de près ou de loin la sécurité du travailleur. Voici quelques témoignages :

- « *nos conditions de travail sont satisfaisantes, surtout en ce qui concerne l'hygiène et sécurité* » (Enquêté n°12)
- « *je suis satisfait de nos conditions de travail, elles sont acceptables* » (Enquêté n°02)

En revanche, 06 d'entre eux ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail.

- « *je ne suis pas satisfait de nos conditions de travail, ya de la sécurité au sein de l'entreprise durant l'accomplissement de nos tâches, autres choses non* » (Enquêté n°06)
- « *je ne suis pas trop satisfait, il n' ya pas une bonne ambiance* » (Enquêté n°09)
- « *il n'ya aucune seule petite pause, on travaille dure sans répit* » (Enquêté n°15)

Les conditions de travail au sein de toutes organisations sont des éléments importants. Leurs présences sous ses divers aspects apportent aussi bien une influence qui peut être bénéfique pour l'ensemble des composantes de

l'organisation, comme elle peut être lourde et grave. La majorité des salariés enquêtés trouvent leurs conditions de travail sont satisfaisante, car sont l'ensemble des éléments qui constituent l'environnement de travail ou le salarié exerce ses tâches professionnelles. Elles comportent aussi bien les moyens matériels et i matériaux mis à disposition pour les travailleurs, ainsi que le climat du travail et ses particularités... etc.

Les conditions de travail jouent un rôle important pour le bon fonctionnement d'une entreprise pour une production favorable aux attentes.

## ***2.2 Le travail de nuit et ses difficultés***

Suit à la question posée : « ***Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail de nuit ? (difficultés physiques, morales ou bien des difficultés d'adaptation à ce travail, difficultés de transport ....)*** ».

Tous nos enquêtés témoignent que le travail nocturne est dur. Selon eux. Le fait de travailler la nuit engendre beaucoup plus des contraintes physique et morale.

Dans les entretiens effectués, on trouve les expressions suivantes : « ***ont est fatigué*** », « ***c'est un travail épuisant*** » qui se répète plusieurs fois.

Les enquêtés témoignes :

- « *le travail de nuit est très difficile et fatigant, on a toujours envie de dormir* » (Enquêté n°12)
- « *fatigue et somnolence sont les problèmes physiques et ceux d'ordre mental : trous de mémoire, et surtout le changement de comportement, on devient impulsif* » (Enquêté n°11)

- « *oui, c'est un travail épuisant, et c'est difficile de rester éveillé de 21h jusqu'à 5h du matin* » (Enquêté n°07)
- « *le travail de nuit est difficile, et j'ai du mal à m'adapter* » (Enquêté n°08)

La plupart des salariés trouvent que le travail de nuit est difficile, les grandes difficultés trouvées sont liées principalement au sommeil, à la fatigue, au stress ... etc.

### ***2.3 Les rapports socioprofessionnels des salariés avec leurs collègues***

Les salariés enquêtés déclarent qu'ils ont des rapports amicaux avec leurs collègues. Ils disent avoir noué des liens de bonne entente. Ils répétaient souvent la phrase « ***rappports amicaux*** » :

- « *j'ai de bonne rapports amicaux avec mes collègues, on s'entend bien entre nous* » (Enquêté n°12)
- « *on s'aide au travail et on s'entend bien* » (Enquêté n°11)
- « *nos rapports sont amicaux, on est comme une famille* » (Enquêté n°01)

Cependant un de nos enquêté dit « *avec mes collègues, mes rapports sont souvent tendus* ».

On peut expliquer le fait que ces salariés ont beaucoup plus, des relations sociables et amicales que professionnelles avec leurs collègues par le fait qu'ils cherchent la reconnaissance dont ils ont besoin. On peut également l'expliquer par le fait que leurs collègues partagent et vivent dans une situation similaire et

ils sont solidaires entre eux et cela afin de rendre le climat de travail beaucoup plus convivial et le quotidien dans l'entreprise supportable.

### ***2.4 Pause au travail***

Pour la question posée : « ***Durant votre travail (la nuit) faites vous des pauses pour vous reposer ?*** » Dans les entretiens qu'on a effectué auprès des salariés, ils sont 10 à dire que ya pas de pause.

- « *c'est très rare de trouver un moment pour une pause* » (Enquête n°08)
- « *non on a pas de pause, juste pour aller au vestiaire* » (Enquête n°13)
- « *aucune pause, d'ailleurs il n'ya pas de remplacent* » (Enquête n°11)

Tandis que 05 d'entre eux disent le contraire mais il s'agit des pauses qui durent vraiment pas trop longtemps, de 5 à 10 min maximum, juste le temps de prendre un café au d'aller au vestiaire.

- « *une seule pause pour prendre un morceau ou un café* » (Enquête n°15)
- « *oui on a une pause, elle dure des fois de 5 à 10 minute* » (Enquête n°14)
- « *oui on a quelque temps de repos* » (Enquête n°09)

Le fait qu'il n'ya pas beaucoup de pauses peut s'expliquer par la charge du travail.

### **3 le travail de nuit et son impact sur la santé et vie familiale et sociale des salariés :**

Dans cet aspect, nous allons parler de l'impact du travail de nuit sur la santé des salariés, ainsi que sur leur vie familiale et sociale.

#### ***3.1 L'impact du travail de nuit sur la santé***

##### **➤ Sommeil et travail**

Suit à la question posée : « *Durant votre travail (la nuit) avez-vous du mal à vous tenir éveillé ? Prenez-vous des médicaments pour rester éveillé la nuit ou bien pour dormir une fois rentré à la maison ?* »<sup>10</sup> de nos enquêtés déclarent qu'ils ont du mal à se tenir éveillé durant leur travail de nuit, et 05 seulement ne trouvent aucun problème concernant le sommeil. Ils ont déclaré tous qu'ils ne prennent pas de médicaments, juste du café pour rester éveillé.

Pour ceux qui ont du mal à se tenir éveillé, ils répètent souvent « *j'ai du mal à me tenir éveillé* »

- « *oui, j'ai du mal à me tenir éveillé* » (Enquête n°12)
- « *c'est un peu dure de tenir jusqu'au petit matin* » (Enquête n°03)
- « *oui, j'ai du mal à me tenir éveillé, surtout lorsque je me suis pas bien reposé la journée* » (Enquête n°07)

Concernant les autres salariés ne trouvent pas de problème à se tenir éveillé la nuit.

- *Sur le nombre d'heures de sommeil avez-vous en moyenne par jour* la majorité de nos enquêtés affirme qu'ils ont un sommeil qui dure entre 5 à 6 heures par jour.
- « *je dors 6h en moyenne par jour* » (Enquêté n°11)
  - « *je dors entre 5 à 6 heures par jour* » (Enquêté n°12)

Par contre tous les enquêtés déclarent que leur sommeil est interrompu à cause des obligations sociales ou bien familiales et que leur environnement de vie ne leur permet pas de dormir bien comme il le faut. Voici quelques témoignages :

- « *c'est difficile de dormir le jour à cause des obligations familiales* » (Enquêté n°15)
- « *bien sûr que l'environnement interrompt mon sommeil, ainsi que les engagements familiaux* » (Enquêté n°14)
- « *ce n'est pas vraiment évident de dormir le jour avec tout le bruit qu'il ya à l'extérieur* » (Enquêté n°08)
- « *je ne dors pas bien à cause du bruit* » (Enquêté n°13)

On peut en conclure que le sommeil joue un rôle primordial dans la vie des travailleurs de nuit, il a des fonctions très importantes. Le sommeil permet à l'organisme de se régénérer et il aide également l'esprit à assimiler et à classer tous les acquis de la journée.

Les conséquences du manque de sommeil s'avèrent d'une manière observable sur le travailleur de nuit comme l'épuisement professionnel, l'irritabilité et la diminution de la vigilance dû au manque de sommeil.

➤ **Stress au travail**

Suit à la question posée : « *Est ce que vous stressez durant votre travail ?* »

Le stress désigne l'état dans lequel se trouve un organisme menacé de déséquilibre sous l'action d'agent ou de conditions qui mettent en danger ses mécanismes homéostatique. Le mot stress désigne à la fois, l'action de l'agent d'agression et la réaction du corps.

D'après nos entretien, on a constaté que la totalité des enquêtés affirment d'être stresser durant leurs travail la nuit.

- « *oui, je stresse durant mon travail* » (Enquêté n°05)
- « *c'est la pression au travail qui me stresse* » (Enquêté n°09)
- « *énormément* » (Enquêté n°06)

On peut en conclure que le stress peut apparaitre à partir d'une surcharge du travail, ou bien à partir des mauvaises conditions de travail dans lesquelles il se trouve quotidiennement, le fait d'avoir froid ou chaud, d'être en conflit avec ces collègues ... etc.

➤ **La nutrition des salariés**

Le travail de nuit entraîne 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 des facteurs chronobiologique.

Suit à la question posée : « *Avez-vous senti des modifications dans votre appétit (troubles digestives), sentez-vous des brûleurs d'estomac, des aigreurs... ?* ».

On constate que 13 de nos salariés enquêtés lors de notre entretien déclarent qui ont des problèmes digestifs. Tandis que 03 d'entre eux non pas de problème.

Voici quelque témoignage :

- « *je souffre à cause des brûlures d'estomac* » (Enquêté n°14)
- « *j'ai des troubles digestifs à cause du déséquilibre alimentaire* » (Enquêté n°01)
- « *pour rester éveillé je prends beaucoup de café, et cela me cause des brûlures d'estomac* » (Enquêté n°09)
- « *depuis que je fais ce travail, j'ai remarqué qu'il ya eu une modification dans mon appétit, et je ressens pas mal de fois des brûlures d'estomac* » (Enquêté n°08)

D'après ces témoignages on peut dire que le travail de nuit nourrit des nouvelles habitudes alimentaires aidant le travailleur de nuit à se mettre éveillé la nuit, en même temps que son appareil digestif troublé car il n'aura pas le temps régulateur pour se reposer.

### ***3.2 L'impact du travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle***

#### ***3.21 Relation entre vie de famille et vie professionnelle***

Suit à la question posée : « *Avez-vous déjà ressenti un déséquilibre dans votre vie familiale à cause de votre travail la nuit?* ».

Les salariés travaillant la nuit rencontre des difficultés à gérer le décalage entre vie familiale et sociale. 11 de nos enquêtés disent avoir des difficultés à

trouver un équilibre, et témoignent que le temps qu'ils passent au travail est plus long que celui passé chez eux, les moments de partage avec la famille et les amis sont limités et ne se déroulent que lors de leurs congés de travail.

- « *il ya un déséquilibre, d'ailleurs une fois rentré à la maison on a juste une envie d'aller se reposer, et on voit peu notre famille* » (Enquête n°13)
- « *oui, surtout le manque de communication avec la famille, même les amis* » (Enquête n°14)
- « *oui je ressens un déséquilibre, y a des choses dans ma famille que j'ai raté à cause de mon travail* » (Enquête n°12)

Seulement 04 d'entre eux déclarent ne pas ressentir de déséquilibre dans leur vie familiale. Ils affirment pouvoir maîtriser et bien gérer les obligations de la maison et cela avec l'aide des membres de la famille. Le travail en dehors de chez eux ne leur pose pas de problème et n'a pas d'impact négatif sur leur vie familiale.

- « *pour moi ma vie familiale est équilibrée, grâce à l'aide de ma famille* » (Enquête n°02)
- « *non, je ne ressens pas de déséquilibre dans ma vie familiale à cause de mon travail* » (Enquête n°01)
- « *pas de déséquilibre, je n'ai pas de grande responsabilité à accomplir chez moi...à chaque occasion de temps libre je sors et je m'amuse avec mes amis, ma famille* » (Enquête n°10)

On peut expliquer qu'un déséquilibre soit présent dans la vie familiale des salariés à cause de leur travail par l'aménagement du temps. Les horaires de travail sont strict et précis, leurs devoirs professionnels tout aussi important que

leurs obligations familiales, ce qui peut entraîner autant une activité qu'un plaisir ainsi que les fonctions professionnelles.

Sur l'avis des salariés enquêtés concernant l'influence de travail de nuit sur leurs comportements avec l'entourage social, 12 de nos enquêtés trouvent que le travail de nuit influe, négativement, sur leurs comportements avec les autres. Tandis que 03 ne voient aucun changement.

- « *mon travail a complètement changé mon tempérament* » (Enquêté n°11)
- « *Oui, on a toujours le sentiment d'être fatigué, et d'être atteint d'une nervosité* » (Enquêté n°14)
- « *oui, énormément surtout après un travail de nuit* » (Enquêté n°05)
- « *des fois je ne supporte pas les gens* » (Enquêté n°06)

➤ Suit à la question posée : « *Votre horaire de travail est-il un facteur d'isolement au sein de l'entreprise ?* », on a obtenu les réponses suivantes :

08 de nos enquêtés disent souffrir d'un sentiment d'isolement au sein de l'entreprise. D'un point de vue professionnel, l'isolement exprimé par les salariés de nuit traduit un important manque de communication. Et les autres 07 disent que leur horaire de travail n'est pas un facteur d'isolement au sein de l'entreprise.

En fait, les horaires de nuit peuvent entraîner ***un sentiment d'isolement*** par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit. L'insuffisance de liens entre le jour et la nuit, ajoutée à celle d'effectifs plus réduits la nuit, soulève la question de l'isolement des équipes de nuit et du

manque de reconnaissance professionnelle, comme si le travail de nuit ne présentait pas de difficultés spécifiques.

Pour conclure notre enquête par entretien on a posé à nos enquêtés comme questions : « *En deux mots, comment qualifiez-vous votre vie en générale (famille et travail) ?* ».

Tous les enquêtés ont répondu ce qu'ils penser vraiment, voici ce qu'ils ont dit :

- « *une vie déphasée par rapport à la société* » (Enquêté n°06)
- « *heureux pour le gain (mon salaire) et stressé par la routine* » (Enquêté n°13)
- « *pas facile pour un homme marié, mais je fais mon possible pour équilibrer les choses* » (Enquêté n°12)
- « *des fois je me dis c'est comme un cauchemar qui ne veut pas terminer* » (Enquêté n°08)
- « *pour moi c'est une aventure* » (Enquêté n°05)
- « *c'est une vie déséquilibrée, c'est toujours de la routine* » (Enquêté n°14)
- « *vie de famille je me plains pas, par contre ça devient de plus en plus compliqué au travail. Je ne sais pas, est ce que c'est l'effet des années* » (Enquêté n°15)
- « *c'est dur de travailler la nuit, mais avec la prime qu'on a ça remonte le moral* » (Enquêté n°10)

Nos enquêtés témoignent que le travail nocturne est dur. Le travail de nuit est considéré difficile pour ce qu'il peut avoir comme répercussions négatives.

#### 4. *Interprétation des résultats :*

A la lumière des informations recueillies sur le terrain, et à partir de l'analyse et l'interprétation des résultats, nous tiendrons la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

- Les conditions de travail de nuit influent, péniblement sur la vie des salariés.
- Le travail de nuit provoque des incidences nuisibles et déstabilisatrices sur la vie familiale et sociale des salariés.

Pour ce qui est de *la première hypothèse*, les résultats obtenus ont démontré que la plupart des salariés enquêtés n'apprécient pas le travail de nuit, en raison des effets nocifs qu'engendre ce dernier sur la santé, le sommeil, la vie familiale et sociale des travailleurs. Notre enquête nous a montré que le manque du sommeil, le manque de vigilance, la fatigue, surtout, le stress sont des obstacles que doit affronter le travailleur de nuit pour qu'il puisse résister aux conditions du travail de nuit.

En ce qui concerne les conditions de travail à l'entreprise « Candia », nos enquêtés affirment qu'elles sont assez bonnes et qu'ils sont satisfaits de ces conditions. En fait, pour faciliter le travail aux salariés le milieu de travail doit être non seulement propre, mais aussi sécurisé de tout danger qui peut menacer de près ou de loin la sécurité du travailleur.

La difficulté de rester éveillé la nuit au travail et la difficulté du sommeil à domicile, sont des contraintes auxquelles est exposé le travailleur de nuit à « Candia ». Dans le même sens, la souffrance du travailleur de nuit ne se limite pas à la fin de la nuit de travail, mais la fatigue commence de nouveau à l'éveil du matin, les travailleurs ne se trouvent pas toujours bien reposés à cause des contraintes familiales et sociales ainsi l'environnement n'est pas favorable pour

dormir à cause du bruit des enfants, des voisins..., aussi la lumière du jour et des horaires des repas perturbent le sommeil. En plus de ça, les salariés qui travaillent la nuit souffrent de problèmes digestifs, (par ce qu'ils ne mangent pas à des heures régulières).

D'après les témoignages des salariés, on peut dire que le travail de nuit est considéré comme difficile pour tout ce qu'il peut avoir comme répercussions négatives.

Comme on le sait, tout travail est un outil important par lequel l'individu aboutit à assurer sa survie et à satisfaire ses besoins économiques et sociaux. Les salariés de l'entreprise « Candia » ont pour finalité première quant à leur travail l'acquisition d'un salaire, c'est-à-dire posséder une somme d'argent pour soi et se faire plaisir à eux même et aider dans les dépenses familiales. Le responsable de la production nous a confirmé, lors de notre entretien avec lui, que malgré le travail de nuit est difficile, pénibles, mais les salariés touchent une prime de 25%.Chose qui motive le salarié à travailler d'avantage.

Pour ce qui est de *la deuxième hypothèse* : quel que soit les raisons du travail de nuit, ses objectifs et ses portées financières, il reste toujours à longue durée un facteur de nuisance à la santé du salarié, un facteur de dysfonctionnement des relations familiales et de plus en plus un facteur d'isolement social.

De ce fait, notre enquête a relevé que le salarié n'a vraiment pas le choix au travail. D'ailleurs, Le travailleur de nuit à Candia doit travailler la nuit dès son recrutement. La majorité des salariés passent leurs temps libre à se reposer, comme nous pouvons le constater dans les témoignages des salariés enquêtés. Alors que le salarié doit profiter de son jour de repos pour retrouver sa famille et ses amis.

Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur

comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chrono biologiques. Le travail de nuit (posté) est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. Le travail de nuit nourrit des nouvelles habitudes alimentaires aidant le travailleur de nuit à se mettre éveillé la nuit, en même temps que son appareil digestif troublé car il n'aura pas le temps régulateur pour se reposer

En effet, le travail de nuit oblige la famille du salarié à modifier ses rythmes de vie pendant le repos, à modifier les traditions familiales et les programmes de repas, les horaires du sommeil et de loisir, un rythme de vie consenti comme une contrainte. Il est évident que le travailleur de nuit est insuffisamment reposé.

A partir de cette présente analyse sur le travail de nuit à l'entreprise Candia, nous arrivons à confirmer les deux hypothèses.

### **Conclusion :**

Après avoir mené cette étude auprès d'une entreprise privée, et après avoir vérifié et confirmé les hypothèses de cette enquête nous arrivons à conclure que la quasi-totalité des enquêtés trouve que le travail de nuit génère un sentiment de fatigue, manque de sommeil ... etc.

Les résultats obtenus dans notre recherche, nous ont permis de détecter les principaux problèmes liés au travail posté.

# *Conclusion générale*

Comme dernière étape de notre recherche, nous arrivons à conclure notre travail portant sur l'impact du travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des salariés au sein de l'entreprise « Candia ».

Après avoir mené cette étude et après avoir vérifié les hypothèses de cette enquête ; il importe que la pénibilité du travail de nuit soit bien prise en compte dans des parcours professionnels, notamment en fin de carrière. D'une manière plus générale, tout doit être mise en œuvre pour anticiper et faciliter le retour sur un poste de jour lorsque la santé du salarié ou des impératifs familiaux l'exigent. A cet égard, le recours au travail de nuit permanent (sans alternance avec des horaires de jour) ne devrait être fondé que sur des raisons impératives et, dans toute la mesure du possible, limite dans le temps.

Par ailleurs, la nécessité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle se pose avec d'autant plus d'acuité que les salariés travaillent de nuit. C'est pourquoi, il convient notamment de développer, pour les jeunes enfants, des accueils adaptés aux horaires de travail des parents. De plus, il est primordial pour les salariés travaillant la nuit de tenir compte du coût et des conditions de transport.

Une régulation efficace du travail de nuit est nécessaire afin de prévenir et de limiter son impact sur les conditions de travail et de vie des salariés.

En termes de conclusion de cette étude, il résulte que l'ancienneté joue un rôle important dans l'accomplissement du travail de nuit. Les salariés qui travaillent récemment en travail posté sont les plus touchés par les conflits professionnels ce qui diminuera leur rendement.

Pour terminer, nous souhaitons que ce sujet sera étudié d'une manière approfondie et que notre recherche soit considérée comme une petite contribution à des études ultérieures.

# Liste bibliographique

**I. Ouvrage :**

1. ANGERS Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences sociales**, édition Casbah Université, Alger, 1996.
2. A.R François, **manuel d'organisation**, tome I, les éditions d'organisations, Paris, 1982.
3. BUH Michel, CASTELLITTA Angelo, **Accident du travail, maladies professionnels**, 2<sup>ème</sup> Edition DELMAS, 2004.
4. CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, **Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur**, Bureau International du Travail, Genève, 1977.
5. CITEAU. J.P, **Gestion des ressources humaines**, 4<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2002.
6. DE COSTER Michel, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 7<sup>ème</sup> édition Dalloz, Paris, 1999.
7. GRAWITS Madeline, **Lexique des sciences sociales**, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris 2000.
8. JUES Jean-Paul, **Gestion des ressources humaines principes et points-clés**, édition Ellipses, Paris, 2002.
9. LAETITIA Lethielleux, **l'Essentiel de la gestion des ressources humaines**, 5<sup>ème</sup> édition Lextenso édition, 2011.
10. LALLEMENT Michel, **Figure du temps, les nouvelles temporalités du travail et de la formation**, édition d' Harmattan, Paris, 2003.
11. MARIEB Éline, **Anatomie physiologie humaines**, 6<sup>ème</sup> édition, Québec, 2005.
12. PERETTI Jean-Marie, **Gestion des Ressources Humaines**, 8<sup>ème</sup> édition Vuibert, Paris, 1999.
13. PLUYETTE.J, **Hygiène et Sécurité, Condition de Travail**, 21<sup>ème</sup> édition, Paris, 1993.

14. POTOCKI MALICET Danielle, **Elément de sociologie du travail et de l'organisation**, Paris, 1997.
15. T.M Fraser, **Stress et satisfaction au travail**, première édition, 1983.
16. WRIGHT, WATSON ET BELL, 1991. In WRIGHT.M, Lorraine, LEAHEY Maureen, **L'infirmière et la famille, Guide d'évaluation et d'intervention**, 3ème Edition, Canada, 2007.

## II. Dictionnaires :

1. ALAIN Bruno, **Dictionnaire d'économie des sciences sociales**, édition Marketing, Paris, 2005.
2. BIALLES et all, **Dictionnaire d'économie**, édition Foucher, Paris, 1996.
3. BLOCK H et all, **Dictionnaire fondamentale de la psychologie**, édition Larousse, Paris, 2002.
4. DELAMAR G, **Dictionnaire illustré des termes de médecine**, 29ème édition, Maloine, Paris, 2006.
5. GILLES Ferréol et autres, **Dictionnaire de sociologie**, 4<sup>ème</sup> édition Armand colin, Paris, 2012.
6. **Grand dictionnaire de la psychologie**, Larousse, 2003.
7. HENRI Mahé de Boisllanodelle, **Dictionnaire de gestion**, édition economica, Paris, 1998.
8. LEBARON Frédéric, **La sociologie de A à Z**, Dunod, Paris, 2009.
9. Le petit Larousse illustré, Larousse, Bordas, 1997.
10. SILLAMY Norbert, **Dictionnaire de psychologie**, édition Larousse, 1991.
11. STELLMN J.M, **Encyclopédie de Sécurité et de Santé au Travail**, Bureau International de travail, Genève, Volume 2, 1990.

**III. Article :**

**Le sommeil, mécanisme du sommeil**, In : Science et vie, Hors-série, N220 septembre 2002, consulté le : 30.03.2014.

**IV. Revue électronique :**

1. BIALLES et all, **Dictionnaire d'économie**, édition Foucher, Paris, 1996, p 594.
2. **Conciliation entre vie privée et vie professionnelle**, In : [http://www.memoireonline.com/04/08/1039/m\\_conciliation-vie-privee-vie-professionnelle-engagement-travail0.html](http://www.memoireonline.com/04/08/1039/m_conciliation-vie-privee-vie-professionnelle-engagement-travail0.html), consulté le : 07.04.2014.
3. **Conséquences de la fatigue**, In : <http://www.tc.gc.ca/fra/aviaticivile/publication/page-6121.html>, consulté le : 29.03.2014.
4. **Condition de travail**, In: [http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions\\_de\\_travail](http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions_de_travail), consulté le : 28.03.2014.
5. Edouard François, **Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés**, CESE, Juillet, 2010, In [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr), consulté le : 19.04.2014.
6. Elvea Pharma. (En ligne). Adresse URL : <http://elveapharma.com/sommeil.php>, consulté le : 30.03.2014
7. JAEN PIERRE Bruno, **La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens**, In : [www.cgsst.com/stock/eng/doc95-308](http://www.cgsst.com/stock/eng/doc95-308), Consulté le: 01.03.2014.
8. **La durée légal du travail**, In: <http://www.elmouwatin.dz/laduree-legal-du-travail,4841>, consulté le : 25.04.2014.

9. **Le travail de nuit**, In :  
<http://www.journaldunet.com/management/pratique/contrats/88/le-travail-de-nuit.html>, consulté le : 07.04.2014.
10. **Travail et Emploi**, In : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html>, consulté le : 08.04.2014.
11. Internet : <http://www.Service-Publique.fr>, consulté le : 31.02.2014.
12. **La fatigue intellectuelle**, In : <http://www.ponroy.com/conseils-sante/bien-etre-vitalite/tonus-anti-fatigue/la-fatigue-psychique-ou-intellectuelle>, consulté le : 28.03.2014.
13. **Les causes de la fatigue**, In :  
<http://www.eurekasante.fr/maladies/psychisme/fatigue.html?pb=causes>  
, consulté le : 22.04.2014.

**V. Autre document :**

Code de travail Algérien, Chapitre III, **Durée de travail**, section 2, travail de nuit.

# **Annexes**

**Université Abderrahmane mira Bejaia**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département des Sciences Sociales**

Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention d'un diplôme de Master II,  
option : Sociologie du travail des Ressources Humaines

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

*Dans le cadre d'élaboration d'un mémoire de fin d'étude concernant le thème cité en haut, je sollicite votre collaboration à travers vos réponses à cet entretien qui est strictement anonyme. On vous remercie d'avance pour votre contribution à notre recherche. Sachez que vos réponses seront exploitées que pour des fins scientifiques.*

**Réalisé par :**  
SLIMI Nassima  
TEMINE Lynda

**Encadré par :**  
M<sup>me</sup> IDRIS BAHLOUL Souhila

**Année universitaire : 2013- 2014**

### **I. Données personnelles :**

- Quel est votre âge ?
- Quelle est votre situation matrimoniale ?
- Avez-vous des enfants ? Combien ?
- Quel est votre niveau d'instruction ?
- Occupez-vous quelle place au sein de l'entreprise ?

### **II. Cadre professionnel :**

1. Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ? Et pourquoi l'avez-vous choisit? (est-il un choix ou bien une obligation ?)
2. Le travail de nuit est souvent décrit comme étant pénible et difficile par les travailleurs, es-ce le cas pour vous ?
3. Avez-vous déjà songé de quitter votre travail pour en chercher un autre ?
4. Quels sont les facteurs ou bien quels sont les éléments qui vous motivent le plus dans votre travail actuel? (c'est-à-dire ce qui vous stimulent le plus dans l'accomplissement de vos tâches).
5. Produisez-vous la même quantité en travaillant la nuit comme le jour ?
6. Est-ce que vous trouvez que le travail (de nuit) à des avantages ?
7. Depuis votre entrée au travail à ce jour, est ce que vous avez déjà assisté à des accidents de travail, un malaise de l'un de vos collègues, ... ?

### **III. Questions liées aux conditions de travail :**

8. Que pensez-vous des conditions de votre travail de nuit (sécurité, hygiène, lumière, ambiance...etc.) ? Et est-ce que vous êtes satisfait de ces conditions?
9. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail de nuit ? (difficultés physiques, morales ou bien des difficultés d'adaptation à ce travail, difficultés de transport ....)
10. Quels rapports avez-vous avec vos collègues ?
11. Durant votre travail (la nuit) faites-vous des pauses pour vous reposer ?

### **IV. Questions liées à la santé et vie sociale et familiale du salarié:**

12. Durant votre travail (la nuit) avez-vous du mal à vous tenir éveillé ? Prenez-vous des médicaments pour rester éveillé la nuit ou bien pour dormir une fois rentré à la maison ?
13. Combien d'heures de sommeil avez-vous en moyenne par jour ? et est-ce que votre environnement de vie vous permet-il de dormir le jour (bruit, température...) ou bien est-il interrompu à causes des obligations sociale ou familiale ?
14. Est-ce que vous stressez durant votre travail ?
15. Avez-vous senti des modifications dans votre appétit (troubles digestives), sentez-vous des brûleurs d'estomac, des aigreurs... ?
16. Est-ce que le travail de nuit influe sur votre comportement avec l'entourage social ?
17. Avez-vous déjà ressenti un déséquilibre dans votre vie familiale à cause de votre travail la nuit?
18. Votre horaire de travail est-il un facteur d'isolement au sein de l'entreprise ?
19. En deux mots, comment qualifiez-vous votre vie en générale (famille et travail) ?

## Annexe n°2 : liste indicatif des caractéristiques de l'échantillon

### ❖ *les caractéristiques de la population :*

N° des enquêtés	âge	Etat matrimonial	Nombre d'enfant	Niveau d'instruction	Poste occupé	Ancienneté
n°1	32	célibataire		universitaire	Opérateur process	3ans
n°2	48	marié	02	universitaire	Opérateur process	7 ans
n°3	24	célibataire		universitaire	Opérateur de conditionneuse	4 mois
n° 4	26	célibataire		secondaire	Agent polyvalent	1 an
n°5	32	marié	01	universitaire	Opérateur process	1 an
n°6	31	célibataire		universitaire	Opérateur process	2 ans
n°7	27	célibataire		universitaire	Opérateur de conditionneuse	4 mois
n°8	30	célibataire		universitaire	Opérateur de conditionneuse	4 mois
n°9	24	célibataire		secondaire	Agent polyvalent	3 ans
n° 10	28	célibataire		secondaire	Agent polyvalent	2 ans

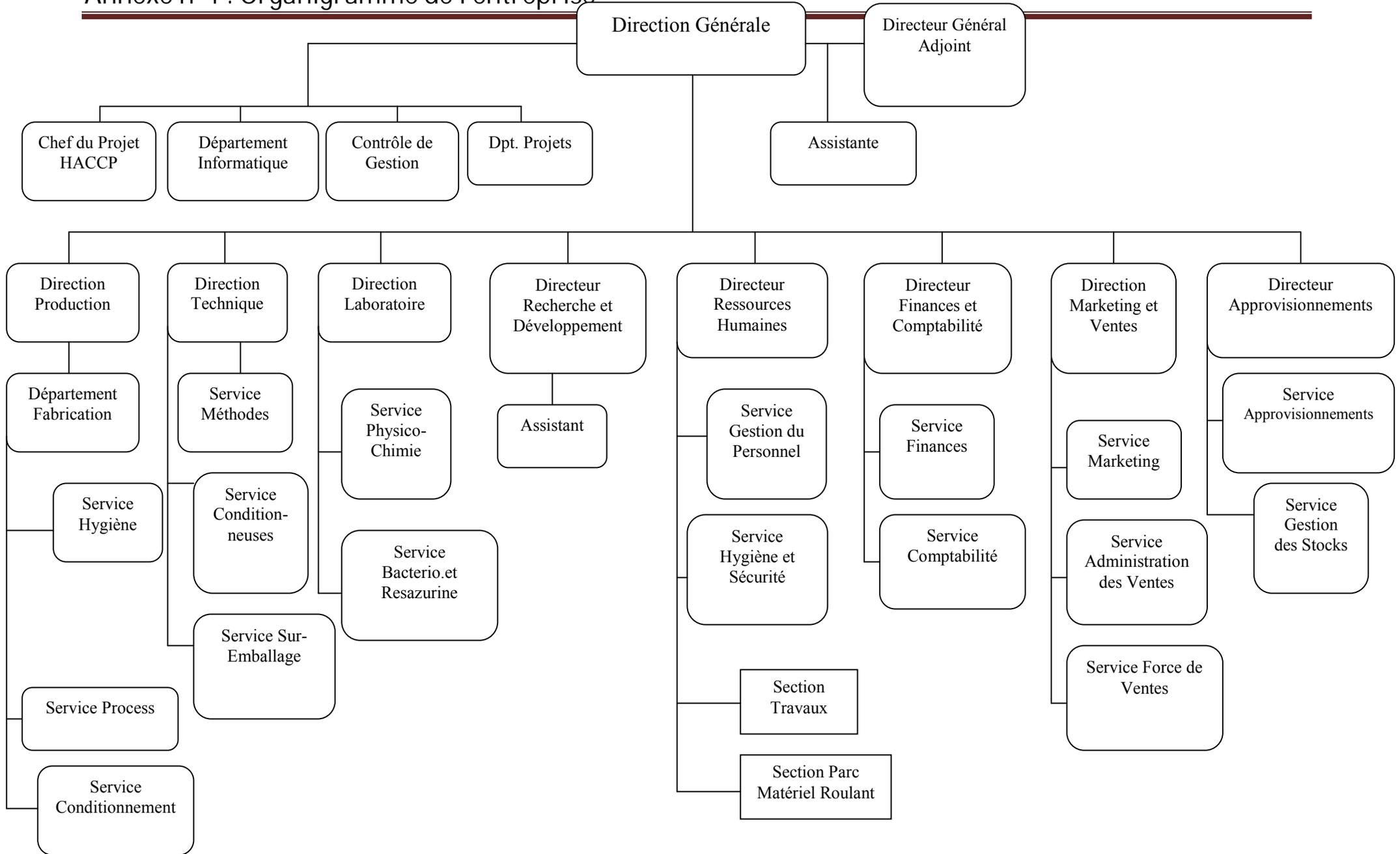
## Annexe n°2 : liste indicatif des caractéristiques de l'échantillon

---

n°11	34	célibataire		secondaire	Agent polyvalent	17 mois
n°12	32	marié	01	universitaire	Opérateur de conditionneuse	4 mois
n°13	32	célibataire		universitaire	Opérateur de conditionneuse	3 ans
n°14	33	marié	02	universitaire	Opérateur process	4 ans
n°15	35	marié	01	universitaire	Opérateur process	7 ans

Source : enquête

# Annexe n°4 : Organigramme de l'entreprise



Janvier 2014