

Université Abderrahmane Mira-Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département de Sociologie



Mémoire de fin de cycle

En vue d'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : Sociologie des Organisations et du Travail

Thème

***LE TRAVAIL POSTÉ ET SES RÉPERCUSSIONS SUR
LES SALARIÉS***

Cas pratique : entreprise NAFTAL BEJAIA

Réalisé par :

- Mr BENSEGHIR OUAHIB
- Mr KADRI WALID

Encadré par :

Mr. ARAB KHALED

Année universitaire : 2022/2023

Remerciements

Nous remercions d'abord dieu, le tout puissant de nous avoir donné la force et le courage afin d'élaborer ce travail de recherche.

*Nous adressons aussi tous nos remerciements à Monsieur **ARAB KHALED**, notre honorable encadrant pour ses précieux conseils, sa confiance et surtout son aide.*

Dédicaces

À ma mère, mon refuge et ma source de toutes mes ambitions, synonyme du sacrifice et à qui je dois toute cette réussite À mon père, synonyme du courage, de la patience et surtout de la force, que dieu te garde pour nous. À mes deux frères, Nassim et Ridha qui ne cessent de m'épauler et à qui je reste reconnaissant toute ma vie À mes deux petites sœurs, Thanina et Ryma qui m'enveloppe de fierté à chaque occasion. À toute la famille, mes amis, mes camarades et mes enseignants.

A moi-même OUAHIB

Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail à mes chers parents,
qui ont toujours cru en moi et m'ont donné les
bases solides pour construire mon avenir, à mon
frère et mes sœurs, je vous remercie du fond du
cœur, Votre amour inconditionnel et votre
dévouement ont été la force motrice de mes
réalisations.*

A tous mes amis proches.

Walid

Liste des tableaux :

N°	Titre de tableau	Page
N°1	Comparaison entre une semaine de travail standard et une semaine de travail atypique	17
N°2	la répartition des enquêtés selon l'âge	57
N°3	Répartition des enquêtés par genre.	58
N°4	Répartition des enquêtés par situation matrimoniale.	58
N°5	Répartition des enquêtés par niveau d'instruction.	59
N°6	Répartition des enquêtés par ancienneté professionnelle.	59
N°07	La repartitions des enquêtés selon la Confrontation ou pas au phénomène de stress.	60
N°08	Le lien entre la situation familiale des salariés et les troubles de sommeil.	61
N°09	Le lien entre l'ancienneté des salariés dans leur poste de travail posté et les troubles de sommeil.	62
N°10	La relation entre l'âge des salariés et les accidents de travail.	63
N°11	La répartition des enquêtés selon les motivations de travailler en équipe (3*8/ 2*12).	64
N°12	La répartition des enquêtés selon la possession d'enfants ou pas.	64
N°13	Le lien entre l'ancienneté des salariés dans leur poste et la perturbation familiale	65
N°14	Le lien entre avoir des enfants ou non avec les perturbations familiales.	66
N°15	Le lien entre la situation familiale des salariés et la conciliation entre la vie privée et professionnelle.	67
N°16	Le lien entre la situation familiale et la réaction salariée face à la charge des enfants.	68
N°17	Le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et la réaction des travailleurs face à la fatigue intense.	69

Liste des abréviations :

INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
ANSES	Agence National de Sécurité Sanitaire
OIT	Organisation International du Travail
OMS	Organisation Mondial de la Santé
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économique
CIRC	Centre International de Recherche sur le Cancer

Sommaire

Introduction générale.....	I
-----------------------------------	----------

Partie méthodologique et théorique

Chapitre 01 Cadre méthodologique

Préambule.....	01
1- Les raisons du choix du thème :.....	01
2- Les objectifs de la recherche :.....	01
3- La problématique :.....	02
4- Les hypothèses :.....	05
5- Opérationnalisation des concepts :.....	06
6- La méthode et techniques utilisées :.....	10
6.1 méthode utilisée :.....	10
6.2 les techniques utilisées :.....	12
6.2.1 Le questionnaire :.....	13
7- Le choix de l'échantillon :.....	14
8- Les difficultés rencontrées :.....	15
Conclusion de chapitre.....	16

Chapitre 02 Le travail posté et les autres formes de travail atypiques

Préambule.....	17
1- Le travail dans la législation :.....	17
2- Les Horaires de travail :.....	17
2.1 Horaires de travail standards :.....	18
2.2 Horaires de travail atypiques :.....	18
3- Le travail posté :.....	20
3.1 Définition du travail posté :.....	20
3.2 Comment organiser le travail posté :.....	21
3.3 Les avantages et inconvénients du travail posté :.....	21
3.4 Les configurations possibles du travail posté :.....	22

4- Mode d'organisation de travail posté :.....	22
5- Les effets du travail posté :.....	26
6- Définition de travail de nuit :.....	27
6.1 Dans la réglementation algérienne :.....	28
6.2 La définition du travail de nuit dans la législation algérienne :.....	28
7- Définition travailleur de nuit :.....	28
8- La durée du travail :.....	29
9- La durée journalière :.....	30
10- La durée hebdomadaire :.....	30
11- La durée légale de travail :.....	30
12- Heures supplémentaires :.....	31
13- Droits et obligations des travailleurs :.....	31
13.1 Droits des travailleurs :.....	31
13.2 Obligations des travailleurs :.....	32
Conclusion de chapitre.....	33

Chapitre 03 Les effets de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés

Préambule.....	34
Section 01 : Les effets du travail posté sur la santé des salariés	34
1. Les risques du travail posté	35
1.1 Les risques avérés	36
1.2 Les risques probables	37
1.3 Les risques possibles	37
2 Les effets du travail posté sur la santé physique	39
2.1 effets sur le sommeil et somnolence	39
2.1.1 Les effets sur le sommeil	39
2.1.2 Les effets sur la somnolence	40
2.2 effets du travail de nuit sur les risques métaboliques et cardiovasculaires	41
2.2.1 effets sur les risques métaboliques	41
2.2.2 effets sur les risques cardiovasculaires.....	42
2.3 effets du travail posté sur le risque des maladies gastro-intestinaux.....	42
2.4 effets du travail de nuit sur le risque de cancer	44
2.4.1 le cancer du sein	44
2.4.2 les autres cancers	44
2.5 les effets du travail posté sur la santé mentale	45
2.5.1 troubles anxieux et dépressifs	46
2.5.2 perte de contact avec la vie sociale et familiale	47
Section 02 : Les effets de travail posté sur la vie familiale des salariés	47

1. Impacts sur la vie familiale et sociale et liens avec la santé	48
2. Répercussions sur la vie familiale	50
2.1 un temps limité de rencontre et de partage	51
2.2 perturbations des relations conjugales.....	52
2.3 perturbations des relations parents / enfants	54
2.4 des effets à long terme.....	55
Section 03 : mesures et préventions	56
1. mesures préventives et thérapeutiques recommandées	56
2. autres mesures.....	57
Conclusion de chapitre.....	58

Partie empirique

Chapitre 04 : Présentation et analyse des résultats de l'étude

Préambule.....	59
Section 01 : Présentation des résultats de l'étude.....	59
Axe 1 : Les caractéristiques personnelles de la population :.....	60
Axe 2 : Répercussion ergonomiques.....	63
Axe 3: Répercussion sur le travail lui-même.....	67
Axe 4 : Répercussion sur la vie familiale et sociale.....	67
Axe 5 : Les attitudes des salariés.....	72
Section 02 : Analyse et discussion des résultats de l'étude.....	73
Analyse et discussion des résultats relatifs à la première hypothèse :.....	73
Analyse et discussion des résultats relatifs à la deuxième hypothèse :.....	74
Conclusion de chapitre.....	76

Conclusions et perspectives.....IV

Références bibliographiques

Annexe

Introduction générale

Introduction générale

Le travail occupe une place centrale dans la vie de chaque individu et de la société dans son ensemble. Il permet non seulement de subvenir à nos besoins fondamentaux, mais également de réaliser nos objectifs personnels et de contribuer au développement global. Cependant, le monde du travail a connu d'importantes transformations au cours des dernières décennies, notamment en ce qui concerne les formes d'organisation du travail. Grâce aux avancées de la recherche et aux nouvelles technologies, une véritable révolution industrielle s'est produite, entraînant des changements majeurs dans les entreprises, avec pour objectif d'améliorer les performances productives, économiques et organisationnelles, afin de garantir une activité professionnelle efficace.

Parmi les différentes formes d'organisation du travail, le travail posté occupe une place prépondérante. Cependant, il constitue également un enjeu majeur, car il influence la vie sociale et quotidienne des travailleurs et peut avoir des conséquences sur leur santé. Le travail de nuit, en particulier, présente des défis particuliers, car il va à l'encontre des rythmes chrono-biologiques naturels de l'être humain. Notre organisme est génétiquement programmé pour être actif pendant la journée et se reposer la nuit. Ainsi, lorsque nous travaillons pendant les heures nocturnes, cela perturbe notre horloge interne, ce qui peut avoir des répercussions sur notre santé physique et mentale à long terme.

Les travailleurs en horaires décalés se retrouvent souvent indisponibles ou fatigués lors des moments de convivialité, ce qui affecte leur vie sociale. De plus, les contraintes horaires peuvent entraîner des habitudes alimentaires perturbées, avec des repas pris à des heures inhabituelles et dans la précipitation, ce qui peut avoir des conséquences néfastes sur la santé, notamment des troubles digestifs. Le travail posté complexifie également la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et sociale des salariés. Les exigences de ce type d'emploi rendent difficile la gestion de la vie familiale, et les salariés se retrouvent ainsi confrontés à des difficultés pour concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales.

Face à ces enjeux, il est primordial de comprendre l'importance du travail dans la vie des individus et de la collectivité, et des mesures doivent être prises pour atténuer ces conséquences. Il est essentiel de comprendre les limites du travail de nuit et de favoriser des conditions de travail plus adaptées aux rythmes naturels de l'être humain, afin de trouver un

Introduction générale

équilibre qui favorise à la fois le bien-être des travailleurs et les performances des organisations.

Dans le cadre de notre recherche, nous nous efforçons de clarifier et de décrire les effets et les perturbations du travail posté sur la vie socioprofessionnelle des individus, démontrant ainsi que ces horaires atypiques constituent une source de risques pour le bien-être des salariés dans son ensemble. Notre thème de recherche, « Le travail posté et ses répercussions sur la santé et la vie familiale des salariés », est découpé en trois grandes parties : le cadre méthodologique, le cadre théorique et le cadre pratique.

Tout d'abord, le cadre méthodologique expose les raisons et les objectifs du choix de ce thème de recherche. Nous abordons également la problématique qui sous-tend notre étude, en mettant en évidence les questions auxquelles nous chercherons à répondre. De plus, nous formulons des hypothèses de recherche qui orientent notre investigation. Par la suite, nous procédons à la définition de quelques concepts clés que nous considérons comme importants dans notre recherche. Enfin, nous détaillons notre démarche méthodologique, qui englobe la méthode utilisée, la technique de collecte de données, l'échantillon et les difficultés rencontrées durant cette recherche.

Ensuite, la partie théorique se compose de deux chapitres distincts. Le premier chapitre examine en détail le travail posté et les autres formes d'horaires atypiques. Nous étudions les caractéristiques de ces horaires, les facteurs qui les influencent et les modèles d'organisation du travail correspondants. Nous analysons également les avantages et les inconvénients du travail posté, en mettant l'accent sur les implications pour la santé et la vie familiale des salariés. Le deuxième chapitre se concentre spécifiquement sur les effets du travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés. Nous examinons les recherches antérieures dans ce domaine, en identifiant les principales conséquences physiques, psychologiques et sociales associées à ce type d'horaires de travail.

Enfin, La partie pratique est composée de deux chapitres, Le premier chapitre est consacré pour la présentation de l'organisme d'accueil de l'entreprise « NAFTAL Bejaïa ».

Le deuxième chapitre est composé de deux sections :

- La première section pour la présentation des résultats de notre enquête.
- La deuxième section pour l'analyse et la discussion des résultats

Introduction générale

En conclusion, notre mémoire de fin d'étude vise à fournir une analyse approfondie des répercussions du travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés. Nous cherchons à mettre en évidence les risques et les défis auxquels sont confrontés les travailleurs en horaires décalés, tout en soulignant l'importance de trouver des solutions pour concilier efficacement vie professionnelle, vie personnelle et bien-être des salariés. En identifiant les conséquences négatives du travail posté, nous espérons contribuer à l'élaboration de mesures et de politiques visant à améliorer les conditions de travail et à promouvoir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, nous compléterons notre mémoire par une bibliographie détaillée qui répertorie les sources académiques et les références utilisées dans notre recherche, ainsi que des annexes contenant des documents supplémentaires pertinents.

Chapitre 1

Cadre méthodologique de la recherche

Préambule

Le travail posté est devenu une pratique courante dans de nombreux secteurs d'activité, avec des horaires de travail atypiques qui peuvent affecter la santé et la vie familiale des salariés. Face à cette situation, il est essentiel de mener une recherche approfondie pour comprendre les répercussions de ce type de travail sur la santé et la vie familiale des salariés. Dans ce contexte, le présent chapitre méthodologique a pour objectif de présenter la méthodologie mise en place pour mener cette recherche. Nous aborderons les raisons qui ont motivé notre choix de thème, ainsi que les objectifs spécifiques de notre recherche. Nous expliquerons également les différentes étapes et techniques méthodologiques que nous avons utilisées pour collecter et analyser les données. Enfin, nous discuterons des obstacles que nous avons rencontrés tout au long de notre travail.

1- Raisons du choix du thème

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

- Nous souhaitons approfondir nos connaissances dans notre spécialité qui est la sociologie des organisations, et plus particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines.
- Le choix de ce thème s'explique par notre intérêt pour les formes d'organisation modernes du travail et leur impact sur les salariés, en particulier en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail.
- Notre motivation pour étudier le travail posté découle de notre désir de mieux comprendre cette forme d'organisation du travail et ses implications sur les travailleurs, notamment en termes de santé, de bien-être et de vie personnelle.
- Nous souhaitons approfondir notre compréhension du quotidien des travailleurs postés et des stratégies qu'ils adoptent pour concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

2- Objectifs de la recherche

Dans le cadre de notre étude sur le travail posté et ses répercussions sur la santé et la vie familiale des salariés de l'entreprise NAFTAL, nous avons établi les objectifs suivants :

- Comprendre les conséquences du travail posté sur la santé des travailleurs ;
- Examiner l'impact du travail posté sur la vie familiale des salariés ;

Chapitre 01 Cadre méthodologique

- Appliquer nos connaissances théoriques acquises pendant notre cursus universitaire pour étudier les réalités du travail posté sur le terrain ;
- Déterminer les répercussions spécifiques du travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés de l'entreprise NAFTAL.

Ainsi, notre étude vise à explorer et à comprendre les effets du travail posté sur les travailleurs de l'entreprise NAFTAL en adoptant une approche sociologique.

3- Problématique

Dans le monde d'aujourd'hui, le travail occupe une place importante dans notre société, car il joue un rôle intégrateur en permettant de gagner un revenu pour satisfaire ses besoins, ainsi qu'en offrant une protection sociale. De plus, il attribue un rôle important dans la société en contribuant à la production nationale.

Cependant, le travail peut également être menaçant et détruire la vie. Chaque métier possède ses propres contraintes et certains exposent à des risques pour la santé physique ou psychique.

Le travail est une activité qui mobilise les capacités physiques et intellectuelles de l'être humain dans le but de produire des biens et des services utiles à la société. Dans ce contexte nous pouvant apporter la définition du travail citer par COLSON : « le travail est l'emploi que l'homme fait de ses forces physiques et morales pour la production de richesse et de services » (**Colson, cité par Friedman ; 1960, 684**).

Le temps de travail constitue un élément fondamental de nos sociétés modernes, car il est étroitement lié à la stabilité financière et à la subsistance des individus, à la compétitivité économique et à l'organisation du marché du travail, ainsi qu'à la santé et au bien-être des travailleurs. D'après (**SAUTORY et ZILLIONIZ**) « le temps de travail est non seulement une composante importante de l'organisation du travail et de la vie quotidienne des travailleurs, mais également un enjeu stratégique pour les entreprises. Le développement des horaires de travail irréguliers et du travail le samedi est une réponse aux nouvelles formes d'organisation du travail, telles que la nécessité de respecter des délais courts et des normes de qualité précises, ainsi que le renforcement de la concurrence sur le marché ». (**SAUTORY, Olivia et ZILLIONIZ, Sandra, 2015, p.156**). Les mutations profondes du monde professionnel ont conduit à des changements importants dans les conditions de travail, qui

Chapitre 01 Cadre méthodologique

sont devenues de plus en plus complexes, flexibles et éprouvantes, touchant ainsi les travailleurs de jour comme la nuit.

Les rythmes et modes d'organisation du travail ont beaucoup évolué au cours de ces dernières décennies : augmentation de travail le week-end, accroissement des horaires irréguliers et imprévisibles, la description fine des heures travaillées au cours d'une semaine permet de distinguer huit types de journées (standard, longues, demi-journées, décalées matin, après-midi soirée, ou nuit, fragmentées, courtes). Selon **SAUTORY et ZILLIONIZ** « les semaines décalées sont plus fréquentes dans les grands établissements et résultent du mode d'organisation particulier qu'est l'alternance des horaires de travail, observée le plus souvent chez les ouvriers de l'industrie et les professions intermédiaires de la santé. Les semaines atypiques s'observent dans des secteurs et des professions variées, mais surtout chez les employés non qualifiés ». (**Ibid, p. 155**).

Il est vrai que les horaires de travail décalés sont une forme d'organisation du temps de travail qui peut présenter des avantages pour les employeurs, tels que la flexibilité et l'adaptation aux variations de la demande, mais qui peut également affecter négativement la santé et la vie personnelle des travailleurs en raison des horaires de travail irréguliers.

Afin d'accroître la production de l'entreprise et de répondre aux pressions du marché de la consommation et des services, les responsables ont choisi d'instaurer un système de travail posté, utilisant des équipes de travail de jour et de nuit en alternance sur une période de 24 heures. (**Carpentier et Cazamin, 1997, p.90**)

Le travail posté est parmi les organisations de temps de travail qui se sont évolués avec le développement de la société industrielle et qui représente l'objet de plusieurs études théoriques et empiriques. Selon **CARPENTIER et GAZAMIAN** : « 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 deuxième période de l'industrialisation que le travail de nuit se développa » (**Ibid, p.5**).

En effet, on parle de travail posté pour tout mode d'organisation du travail en équipes selon lequel des travailleurs sont occupé successivement sur les mêmes postes de travail selon un certain rythme, continu ou discontinu, entraînant pour eux la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée.

En Algérie, le travail posté est de plus en plus utilisé dans les entreprises, en particulier dans les secteurs industriels et de services, où la continuité de la production et la flexibilité

Chapitre 01 Cadre méthodologique

sont des enjeux majeurs. Cette forme d'organisation du travail offre des avantages potentiels, tel que l'amélioration de la productivité, la réduction des coûts de production et la flexibilité horaire. Cependant, elle pose également des défis, notamment en termes de santé et de sécurité des travailleurs, de conciliation vie professionnelle, vie privé et d'organisation du travail.

De plus, les horaires décalés ou postés, et notamment ceux qui sont à composante nocturne, ont de sérieuses conséquences sur l'opérateur : atteintes à la santé (syndrome du travailleur posté), déséquilibre socio familial (marginalisation) mais aussi perturbations des capacités de travail (chute de vigilance, charge de travail accrue, fiabilité amoindrie ...).

Personne, dans le monde scientifique, ne conteste un bilan extrêmement sévère et préoccupant **(MARQUIE, 2004, p 42)**.

A cet égard, le travail en horaires décalés place l'individu qui y est soumis dans une situation conflictuelle : par rapport au fonctionnement de son organisme, notamment psychologique et cognitif, mais aussi par rapport au fonctionnement de son environnement familial et social. **(Ibid. p.43)**.

Le travail en horaires décalés peut donc avoir des répercussions négatives non seulement sur la santé et le bien-être de l'individu, mais aussi sur la sécurité et la fiabilité de l'environnement professionnel et sociétal dans lequel il évolue.

Dans ce contexte l'auteur MARQUIE Jean-Claude dans son livre intitulé travail humain souligne que « Travailler à contresens du fonctionnement physiologique de l'organisme peut altérer la performance avec des conséquences préjudiciables sur la sécurité des agents et sur la fiabilité des systèmes sociotechnique ». **(Ibidem p.44)**.

Conformément à ce qui a été dit, nous avons choisi l'entreprise « NAFTAL Bejaïa » comme terrain de notre enquête et pour mieux approfondir notre sujet de recherche sur la conception « le travail posté et ses répercussions sur les salariés » nous posons la question suivante :

Quels sont les répercussions de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés ?

D'où découlent deux questions secondaires pour mieux analyser cette question centrale :

1. Quels sont les conséquences de travail posté sur la santé des salariés ?
2. Quels sont les répercussions du travail posté sur la vie familiale des salariés ?

4- Hypothèses de la recherche :

La recherche est un processus qui nécessite l'élaboration d'hypothèses solides. Ces hypothèses jouent un rôle fondamental en fournissant les bases sur lesquelles nous construisons nos découvertes. Elles guident notre quête et servent de fondement théorique et méthodologique à nos justifications.

Selon **MAURIC ANGERS**, une hypothèse peut-être définie comme une réponse présumée à une question de recherche, une prédiction qui doit être vérifiée par des observations ou des expériences empirique. En d'autres termes, une hypothèse est une proposition émise dans le but de tester sa validité en recueillant des preuves tangibles et concrètes. Elle constitue une supposition initiale à explorer et à confirmer ou à réfuter à travers des investigations scientifique. (**MAURIC ANGERS,Ed Casbah Université,Alger, 1996, p202.**)

Pour tenter de fournir une réponse temporaire à notre question, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- **Le travail posté peut avoir une influence négative sur la santé des salariés.**

Le travail posté est une cause importante de stress, celui-ci impacte la santé physique et morale du salarié. Les causes de ce stress sont multiples, en effet, cela peut être dû par exemple à une surcharge de travail, à une impossibilité de promotion ou encore à un manque de reconnaissance du travail bien fait.

- **Le travail posté peut causer des perturbations au niveau de la vie familiale sociale et professionnelle des salariés.**

La désynchronisation des activités et des rythmes de vie induite par la pratique des horaires atypiques perturbe la vie hors travail des agents postés. Ainsi, le travailleur posté est confronté à des décalages entre les rythmes familiaux, sociaux et ceux qui lui sont imposés par le travail. Ce décalage implique une réorganisation des activités hors travail selon des stratégies bien définies. De ce fait, comme le soulignaient déjà **Andlauer et Fourre (1962)**, le travailleur posté doit soit :

- se soumettre aux habitudes de sa famille en fractionnant ou interrompant son sommeil (lorsqu'il travaille en faction de nuit pour prendre le repas du midi par exemple),
- soumettre sa famille à ses propres horaires,
- suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille.

5-Définition des concepts :

5.1.1-Le travail posté :

Le travail posté (appelé aussi travail en équipes ou travail en rotation) est la forme d'organisation du travail où des équipes se relaient au même poste les unes après les autres.

Travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines :

- Continu (matin continu, après-midi continu, nuit continu) = 24h/ 24, 7j/7.
- Semi-continu : sans travail de week-end.
- Discontinu : sans travail de nuit et de weekend.

5.1.2-Horaires de travail atypique :

L'horaire atypique se définit comme toute forme d'horaire qui diffère de L'horaire traditionnel :

- 40 heures par semaine,
- heures par jour,
- jours sur 7,
- du dimanche au jeudi,
- de jour seulement, entre 8h le matin et 16h le soir.

Les formes d'horaires atypiques les plus connues sont :

- 1 le travail de nuit,
- 2 le travail le weekend,
- 3 le travail posté :
 - 2X 8 (Discontinu) : aussi appelé travail en rotation ou en équipes, il consiste en la succession de deux équipes sur une période de 16h.
 - 3X 8 (Semi-continu) : ce mode d'organisation permet la succession par roulement de trois équipes pendant 24h.
 - 4X 8 : ce mode d'organisation tient sur toute l'année, les jours fériés et les week-ends inclus.

Chapitre 01 Cadre méthodologique

- 5X 8 : ce système permet d'instaurer une alternance entre cinq équipes pour un unique poste de travail durant 24h le week-end inclus.
- 6X 8 : ce mécanisme permet de mettre en place une rotation sur un même poste de travail de six équipes pendant une période de 24h.
- 2X 12 : c'est un mode d'organisation de la durée de travail qui consiste en la succession pendant 12h sur une journée de deux postes.

5.1.3-L'entreprise :

« Une organisation qui ressemble, des hommes et des moyen financiers, informationnels, technologique, matériels...etc. en vue de produire des besoins ou des services destinés à la vente » (BUSSENAUT Chantal et PRETET Martine, Paris, 2006, p189).

Selon L'INSEE, une entreprise se définit comme une «unité économique juridiquement autonome, dont le rôle principal est de produire des biens ou des services destinés au marché. » En d'autres termes, une entreprise prend forme lorsque des individus mobilisent leurs compétences, rassemblent des ressources matérielles et financières pour offrir des produits ou des services à leur clientèle.

5.1.4-Santé des travailleurs :

La santé des travailleurs est une condition essentielle en ce qui concerne les revenus des ménages, la productivité et le développement économique. Le rétablissement et le maintien des capacités de travail est donc une fonction importante des services de santé.

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

Chapitre 01 Cadre méthodologique

condition fondamentale de la paix du monde et de la sécurité ; elle dépend de la coopération la plus étroite des individus et des États. »

5.1.5-La santé au travail :

C'est le bien-être physique et moral au milieu de travail, selon la définition commune du bureau international du travail et de l'OMS, la santé au travail vise différents objectifs précis, destinés à protéger les intérêts des salariés. Le premier objectif consiste à maintenir un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés. Le deuxième enjeu de la santé au travail a pour but de prévenir les risques auxquels sont exposés les employés sur leur lieu de travail et ainsi les protéger de tous dommages. Le dernier objectif est de maintenir les salariés dans un emploi adapté à leurs capacités physiologiques et psychologiques.

5.1.6-Vie familiale :

L'accès au travail à temps partiel doit être facilité "en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs et d'une manière qui favorise le développement des entreprises". Il s'agit de "contribuer à l'organisation flexible du temps de travail qui tient compte des besoins des employeurs et des travailleurs". Mais la vie familiale n'est pas un motif que le salarié peut opposer à un employeur lorsque ce dernier décide un transfert d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein et vice versa. En prévoyant la nécessité de prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs entre temps partiel et temps plein, et en obligeant à tenir compte des demandes de retour au temps plein, l'accord-cadre ouvre la possibilité d'un temps partiel choisi pour des raisons familiales, sans pour autant que cette situation soit définitive. ([23][23]JOCE L. 14 du 20 janvier 1998, p. 9.).(La directive 97/81 du Conseil du 15 décembre,1997)

5.1.7-Trouble de sommeil :

Sont des anomalies qui affectent l'endormissement, le sommeil ou la vigilance, ou qui déclenchent des comportements anormaux au cours du sommeil, comme le somnambulisme. Le sommeil peut être perturbé par de nombreux facteurs, comme des heures de coucher

Chapitre 01 Cadre méthodologique

irrégulières, des activités avant le coucher, le stress, le régime alimentaire, les maladies et les médicaments.

Il existe diverses pathologies liées à un problème de sommeil. Voici quelques-unes parmi les principales:

- L'insomnie se caractérise par des difficultés d'endormissement ou des réveils nocturnes répétés. Le stress peut être à l'origine de ce problème.
- La narcolepsie, ou hypersomnie, est une maladie qui induit un endormissement soudain à toute heure du jour et de la nuit.
- Les parasomnies correspondent à des comportements anormaux pendant le sommeil. Parmi eux, on trouve le somnambulisme, qui survient pendant le sommeil profond et se caractérise par une activité physique engagée et inconsciente durant l'endormissement.
- Le syndrome d'apnée du sommeil consiste en un arrêt respiratoire pendant le sommeil. Cela provoque des réveils brutaux et limite le temps d'endormissement. D'autre part, cette maladie augmente les risques d'accidents cérébraux et cardiovasculaires.

<https://www.futura-sciences.com/sante/definitions:sommeil-trouble-sommeil-13495/>.

5.1.8-Stress :

Selon l'OMS le stress est un état d'inquiétude ou de tension mentale causé par une situation difficile. Il s'agit d'une réponse humaine naturelle qui nous incite à relever les défis et à faire face aux menaces auxquels on est confronté dans notre vie. Chacun éprouve du stress dans une certaine mesure. Toutefois la façon dont nous réagissons face au stress fait une grande différence pour notre bien-être général.

5.1.9-Travail en équipe :

Le travail d'équipe et collaboration signifie faire partie d'un group et travailler en collaboration avec d'autres membres en vue d'atteindre un objectif commun relié au travail.

Un groupe est composé de deux personnes ou plus travaillant ensemble à l'atteinte d'un objectif commun relié au travail. Il peut s'agir d'une équipe formelle telle un group multidisciplinaire travaillant ensemble à un projet temporaire. Il peut être composé de personnes ayant différents groupes et niveaux occupationnels. Le point important est que cette compétence se rapporte aux situations ou une personne agit comme pair ou membre d'équipe d'égal, sans autorité ni responsabilité plus élevée que les autres membres au sein du groupe.

Chapitre 01 Cadre méthodologique

https://www.canada.ca/fr/agencerevenu/organisation/carrieres-a-arc/enseignements-ont-deplaces/competences-arc-outils-evaluation_standardisee/competences-agence-revenu-canada-avril-2016/travail-equipe-collaboration.html.

5.1.10-La motivation :

La motivation est un concept central en gestion des ressources humaines, puisqu'elle fait référence aux efforts et à l'énergie investis dans le travail. Cette énergie sert à déclencher et à réguler les comportements au travail et détermine par conséquent la direction, la durée et l'intensité des comportements en emploi.

Selon **R. Vallerand et E.Thill** «Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement»(**Vallerand,1993**).

McShane et Benabou et Steen considèrent que la motivation fait référence aux forces qui influencent l'orientation, l'intensité, et la persistance du comportement volontaire d'une personne. Autrement dit, **la motivation** est une certaine énergie intensité investie volontairement et de façon durable persistance par un individu et dirigée vers un but orientation dont l'atteinte lui procure satisfaction gratification.(**Benabou,2008**).

<https://www.clicours.com/quest-ce-que-la-motivation%E2%80%89/>

6- La méthode et les techniques utilisées :

En sciences sociales, la recherche repose sur l'application de procédures bien définies, connues sous le nom de "méthodes et techniques". Le choix des méthodes et techniques dépend des objectifs visés. Ainsi, pour mener à bien un travail scientifique ou une étude, les étudiants doivent se doter d'un cadre méthodologique qui guidera leurs investigations. En effet, une sélection avisée de la démarche méthodologique aura un impact considérable sur la faisabilité, la pertinence et la réussite de leurs efforts.

6.1 La méthode utilisée :

Après avoir exposé les aspects que nous souhaitons expliquer sur le terrain, nous examinons les éléments sélectionnés au cours de notre recherche afin de dissiper toute ambiguïté entre ce qui est réel et ce qui ne l'est pas. C'est pourquoi nous avons choisi une méthode et une technique de recherche spécifiques. Ainsi selon (**FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG**) « La recherche scientifique académique repose sur le recours systématique à des méthodes et procédures spécifiques pour obtenir des informations ou pour révéler les relations entre les variables de la société. La recherche scientifique vise à mettre en lumière de

Chapitre 01 Cadre méthodologique

nouvelles informations ou à en vérifier d'anciennes afin d'augmenter ou de vérifier les connaissances.

Par conséquent, la recherche scientifique repose sur l'examen d'hypothèses afin de comprendre ou d'analyser un phénomène donné au sein de la société.

Afin de réaliser nos objectifs de recherche et de tester nos hypothèses, nous adopterons une méthodologie rigoureuse. Chaque étude nécessite une approche méthodique qui repose sur des principes solides afin de parvenir à des résultats scientifiques et impartiaux. Dans le domaine des sciences humaines, les chercheurs disposent d'un éventail de méthodes pour mener à bien leurs recherches. Il est essentiel de choisir une méthode précise et adaptée au sujet traité. En définissant clairement notre problématique de recherche, nous pourrions opter pour une approche quantitative ou qualitative et l'appliquer pour se rapprocher de la réalité étudiée.

Selon les propos de **Maurice Angers**, la méthode quantitative consiste en un ensemble de procédures qui vise principalement à mesurer le phénomène étudié. Ces mesures peuvent être exprimées de manière ordinaire (par exemple, en utilisant des comparaisons telles que "plus grand" ou "plus petit que") ou sous forme numérique avec des calculs. Dans de nombreuses recherches en sciences humaines, la mesure est couramment utilisée, que ce soit à travers l'utilisation d'indicateurs, de taux, de moyennes ou d'autres outils statistiques. Cette méthode permet d'expliquer et de généraliser les résultats obtenus, en présentant les faits de manière objective, tout en sélectionnant les éléments pertinents en lien avec le sujet étudié.

En somme, la méthode quantitative repose sur des procédures de mesure et des analyses statistiques visant à étudier le phénomène de manière objective, en permettant d'obtenir des résultats généralisables et quantifiables. Elle offre une approche qui facilite l'explication des résultats obtenus en rapport avec le sujet de recherche.

Le choix de notre méthodologie repose sur la nature de notre recherche, qui vise à mesurer le phénomène étudié et à quantifier la corrélation entre les variables de nos hypothèses (hypothèses bi-variables). Nous avons pris en compte la nature de notre échantillon, composé de 60 salariés, et ses caractéristiques, telles que la diversité des catégories d'âge, des postes occupés, de l'ancienneté, etc. Notre objectif est de généraliser les résultats de notre recherche à l'ensemble de la population.

Chapitre 01 Cadre méthodologique

Afin de mener à bien notre étude, d'atteindre nos objectifs et de vérifier nos hypothèses tout en répondant aux questions initiales sur l'impact des horaires de travail sur la santé et la vie familiale des employés, nous avons décidé d'adopter une approche quantitative corrélationnelle. Nous considérons cette méthode comme la plus appropriée pour mettre en évidence l'impact de ces horaires sur les employés de notre entreprise. Elle nous a permis de recueillir les informations et les données nécessaires pour une analyse précise.

En somme, notre choix méthodologique a été guidé par notre désir d'obtenir des résultats significatifs et fiables, en utilisant une méthode quantitative corrélationnelle adaptée à notre sujet de recherche. Cela nous a permis de collecter les données pertinentes et de les analyser de manière rigoureuse.

6.2 La technique utilisée :

La technique doit répondre à la question du “ comment”, elle constitue un moyen d'atteindre un objectif précis.

La technique est un outil précieux dans de nombreux domaines, car elle fournit un guide détaillé pour réaliser des tâches et atteindre des objectifs spécifiques de manière optimale. Elle offre la possibilité d'obtenir des résultats fiables, reproductibles et de continuer à évoluer grâce à l'innovation et à l'expérience accumulée.

Selon la définition de (**Maurice Angers**), les techniques de recherche sont les méthodes et les procédures utilisées pour collecter des données dans la réalité et pour accéder aux informations pertinentes fournies par l'objet d'étude.

Cela signifie que les techniques de recherche sont des outils et des procédures spécifiques qui sont utilisés dans le cadre d'une enquête ou d'une étude pour obtenir des données pertinentes. Ces techniques peuvent varier en fonction du domaine d'étude, de la nature de la recherche et des objectifs spécifiques de l'enquête. Par exemple, dans le domaine des sciences sociales, les techniques de recherche peuvent inclure des entretiens, des enquêtes par questionnaire, des observations ethnographiques ou des analyses de contenu.

Le choix de ces techniques est essentiel, car elles nous ont permis de recueillir les données et les informations nécessaires pour notre étude tout en nous aidant à rédiger notre travail de manière adéquate, Afin de répondre aux questions posées par notre problématique et d'atteindre les objectifs de notre recherche, nous avons utilisé le questionnaire.

6.2.1 Le questionnaire :

Un questionnaire est un outil utilisé pour recueillir des informations auprès d'un échantillon de personnes dans le but de collecter des données et d'obtenir des réponses à des questions spécifiques. Il est généralement constitué d'une série de questions structurées, souvent présentées sous forme de liste, auxquelles les répondants peuvent fournir des réponses prédéfinies ou rédiger leurs propres réponses.

Selon (**Maurice Angers**), le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisée pour interroger directement des individus. Cette méthode permet de recueillir des données de manière quantitative en vue d'identifier des relations mathématiques et de réaliser des comparaisons chiffrées. En utilisant des questionnaires, les chercheurs peuvent poser des questions spécifiques aux participants afin de recueillir des informations quantitatives sur divers sujets tels que leurs opinions, leurs attitudes, leurs comportements ou leurs caractéristiques démographiques. Les réponses obtenues peuvent ensuite être quantifiées et analysées statistiquement, permettant ainsi de dégager des tendances, des corrélations ou des différences significatives entre les variables étudiées. (**MAURICE ANGERS, 1999 p157**).

Selon Organisation mondiale de la santé (**OMS**), Le questionnaire est un instrument de collecte de données qui consiste en une série de questions ou d'items standardisés, généralement administrés par écrit, pour obtenir des informations sur différents aspects d'un sujet d'étude.

Le questionnaire est un ensemble de questions posées aux individus sélectionnés dans l'échantillon afin d'obtenir un maximum d'informations et de données sur notre sujet d'étude. Pour cette enquête, nous avons élaboré un questionnaire comprenant 28 questions, qui sont réparties en quatre axes distincts. Dans chaque axe, les participants sont invités à choisir une réponse parmi les options prédéfinies qui leur sont fournies. Nous avons pris soin de formuler les questions de manière à ce que chaque catégorie socioprofessionnelle, telle que les agents de maîtrise et les agents d'exécution, puisse les comprendre aisément et y répondre.

- Le questionnaire de notre enquête contient (05) axes :

Axe 1 : concerne les donnes personnelles.

Axe 2 : concerne répercussion ergonomiques.

Axe 3 : concerne répercussion sur le travail lui-même.

Axe 4 : concerne répercussion sur la vie familiale et sociale.

Axe 5 : concerne les attitudes des salariés.

7- Le choix d'échantillon :

Un échantillon est un groupe relativement petit et choisi scientifiquement de manière représenter le plus fidèlement possible une population (**Savard, 1978, Chap. 1**), Ainsi, au lieu d'examiner l'ensemble de la population, on étudie une partie ou un sous-ensemble de cette population qui est représentatif et à partir duquel on peut tirer des conclusions pour l'ensemble de cette population. La statistique inférentiel permet, à l'aide des probabilités, de généraliser les conclusions issues d'un échantillon pour l'ensemble de la population avec un certain degré de certitude (**Spiegel, 1974, Chap. 1**)

Deux types d'échantillons peuvent être distingués :

Les échantillons non-probabilistes :

Les sujets ou les objets sont choisis selon une procédure pour laquelle la sélection n'est pas aléatoire. Ce type d'échantillon pose plusieurs problèmes inférentiels comme nous le verrons un peu plus loin.

Les échantillons probabilistes:

Dans ce cas, les sujets ou les objets sont choisis selon une procédure où la sélection est aléatoire. Deux règles sont à respecter dans les procédures d'échantillonnage :

- La base d'échantillonnage doit inclure toutes les entités i.e. les sujets ou les objets ou les unités spatiales à partir desquels le choix des entités sera fait
- Les entités doivent être sélectionnées par une procédure d'échantillonnage indépendante et aléatoire à l'aide par exemple d'une table de nombres aléatoires.

(**Hervé Gumuchian, Claude Marois, INITIATION À LA RECHERCHE EN GÉOGRAPHIE, ÉDITION, MONTREAL, 2018, p. 265-294**).

Notre population à l'entreprise NAFTAL Bejaia comprend 60 salariés travaillant la nuit, répartis en deux catégories, agents de maîtrise 39 salariés et agents d'exécution 21 salariés, Durant notre recherche, on a opté pour l'échantillonnage probabiliste.

Pour la catégorie des agents de maîtrise on a un échantillon de 39 salariés qui représente 65% de notre échantillon, et pour la catégorie des agents d'exécution on a 21 salariés qui représentent 35% de notre échantillon.

8- Les difficultés rencontrées :

- Manque d'ouvrages sur le thème de recherche au niveau de la bibliothèque universitaire
- Difficultés à décrocher un stage pratique, ce qui nous a causé un retard dans le travail de terrain
- Accès limité à des ressources payantes
- Difficulté à interroger les salariés travaillant la nuit à cause de leur occupation

Conclusion du chapitre

Après avoir entamé notre recherche, il devint évident qu'il était indispensable d'établir un cadre méthodologique solide. Nous avons ainsi abordé la problématique initiale et émis des hypothèses pour guider notre démarche. Ensuite, nous avons procédé à une définition claire des concepts, sélectionné une méthode et une technique appropriées, ce qui nous a permis de collecter de manière méthodique les données nécessaires sur le terrain. Nous avons ensuite exploité ces données de manière rigoureuse, en suivant notre démarche méthodologique préétablie.

Chapitre 2

Le travail posté et les autres formes de travail atypiques

Préambule :

Dans ce chapitre, il est questions d'évoquer les points suivants : Le travail dans la législation, les horaires de travail (Horaires de travail standards Horaires de travail atypiques), Dans un premier temps, nous allons définir le travail posté et une définition puis nous allons parler sur la réglementation de travail posté après on va se concentrer sur la durée de travail (légale), puis y'aura la définition de travail de nuit et présenter le travailleur de nuit et leur droit et obligations, et pour finir ce chapitre nous allons présenter brièvement les conséquences de travail posté.

1- Le travail dans la législation :

Un bref saut historique dans la législation relative à la journée de travail (**Arab, 2020-2021**) donne un aperçu des conditions des usines et de la classe ouvrière naissante dans les usines. La législation est divisée en deux phases, la première traitant de l'allongement de la journée de travail et la seconde de sa restriction.

La Grande-Bretagne a dû attendre le Factories Act de 1833 pour comprendre la législation de l'industrie moderne. La loi stipule « que la journée normale de travail dans les usines doit commencer à 5h30 et se terminer à 20h30. Les enfants âgés de 9 à 13 ans sont limités à huit heures de travail par jour. La loi sur les usines supplémentaires de juin 7, 1844 mis Les femmes de plus de 18 ans étaient placées sous la même protection légale que les mineurs : leurs heures de travail étaient limitées à 12 heures par jour. De ces lois, une législation relative à la limitation de la journée de travail était en place, non sans quelques changements.» (**Marx, 1965**)

2- Les Horaires de travail :

Les horaires de travail correspondent à l'organisation du temps de travail. Classiquement, on distingue l'horaire collectif, lequel est en général mis en place sur décision de l'employeur et doit toujours faire l'objet d'un affichage, et les horaires individualisés (ou variables), qui permettent aux salariés, dans certaines limites, d'organiser individuellement et librement leur temps de travail.

Dans notre travail, nous allons distinguer la typologie suivante :

2.1 Horaires de travail standards :

Les horaires de travail standards correspondent aux configurations suivantes : cinq jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 7 et 20 heures, avec deux jours de repos consécutifs hebdomadaires.

2.2 Horaires de travail atypiques :

Les horaires atypiques correspondent aux aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards » :

- Le travail de nuit (de 21 h à 6 h du matin),
- Les rythmes de travail irréguliers ou cycliques (travail posté en 3x8 ou 2x12 le plus fréquemment),
- Le travail le soir (entre 21 heures et minuit),
- Le travail le week-end (samedi, dimanche) et jours fériés,
- Le travail flexible, selon des amplitudes de journée variables : à temps partiel moins de 6 heures par jour, en horaires longs (plus de 40 heures par semaine),
- Les journées fragmentées par des coupures de plusieurs heures,
- Le travail sur appel ou astreintes.

Les horaires dits « atypiques » comprennent tous les aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards ». Le travail standard correspond à cinq jours réguliers par semaine, du lundi au vendredi, horaires compris entre 7 h et 23 h, avec deux jours de repos hebdomadaires. Le travail de nuit et le travail posté font partie des horaires « atypiques ».

(INRS, 2022).

Les horaires de travail atypiques s'opposent aux horaires standards qui se situent en journée, du lundi au vendredi. Ils se définissent comme le fait de travailler, pour partie ou en totalité, le soir (entre 20h00 et minuit), la nuit (entre minuit et 05h00), le samedi ou le dimanche. **(NGUYEN, 2022).**

Les répercussions des HAT (horaires atypiques) sur les conditions de travail varient très largement selon les horaires particuliers et les conditions initiales de ce travail. Des conditions de travail mauvaises (fortes cadences, bruit, stress, etc.) peuvent empirer en HAT. D'un autre côté, les postes de nuit sont quelquefois appréciés du fait d'un moindre encadrement

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

hiérarchique et d'un sentiment d'autonomie plus grande des salariés. De manière générale, les capacités d'un travailleur de nuit diminuent du fait du non-respect de ses rythmes biologiques et de la récupération insuffisante fournie par le sommeil diurne. Dans ces conditions, le rendement du travail est plus faible lors des postes de nuit. Sur le plan économique, il y a donc surcoût du travail de nuit dû à sa plus faible productivité. En ce qui concerne la sécurité, la fréquence des accidents semble plus basse, mais leur gravité augmente. La relation n'est pas mécanique et dépend de la charge et des exigences du travail.

Tableau N°1 : Comparaison entre une semaine de travail standard et une semaine de travail atypique

	SEMAINE STANDARD	SEMAINE ATYPIQUE
Les horaires	Entre 7 h et 20 h	De 21 h à 6 h
Les jours travaillés	5 jours : du lundi au vendredi	Nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés
L'amplitude de la journée	8 h	En-deçà de 5 h ou au-delà de 8 h
La structure de la journée	Durée continue avec une pause déjeuner (entre 12 h et 14 h)	Temps morcelé, fragmenté par des « coupures » de durées variables
Le rythme du temps de travail	5 jours travaillés et 2 jours de repos consécutifs en fin de semaine	Régulier cyclique (3x8, 2x12) ou irrégulier

Source : Auteurs, Selon les données de différentes documentations, mai, 2023.

Le travail posté est une organisation du travail caractérisée par une flexibilité des horaires de travail. Cette flexibilité peut prendre plusieurs formes : travail de nuit, travail le week-end, travail en horaires décalés, etc. Le travail posté est souvent associé à des métiers du secteur tertiaire (transports, hôtellerie, restauration, commerce, etc.) et à des métiers de contact (enseignement, santé, social, etc.), mais il concerne aussi de nombreux autres secteurs d'activité.

Le travail posté peut avoir des effets positifs sur la qualité de vie au travail, notamment en permettant aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il peut également favoriser l'emploi des travailleurs les plus qualifiés et permettre une meilleure utilisation des équipements. En revanche, le travail posté peut entraîner des difficultés

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

d'adaptation et de communication, des surcharges de travail, des horaires irréguliers et une plus grande exposition aux risques professionnels.

3- Le travail posté :

Dans ce point, nous allons aborder des éléments de définition du travail posté, son organisation, ses avantages et inconvénients et enfin sa configuration.

3.1-Définition du travail posté :

Le travail posté est une forme d'organisation du travail caractérisée par une flexibilité des horaires de travail. Cette flexibilité peut s'exercer de différentes manières : horaires décalés, amplitude variable, temps partiel, etc. Le travail posté permet aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Selon (**Article L. 3122-2 du Code du travail**) « peut comporter une période de travail de nuit. Rappelons que tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. »

On parle de travail posté désigne « tout mode d'organisation du travail en équipes selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un certain rythme, continu ou discontinu, entraînant pour eux la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. » (**Dr Patrice Thorez, JUIN2013.**)

On distingue :

- Le travail en continu, c'est-à-dire des équipes permettant à l'entreprise de fonctionner 24 heures sur 24 sans interruption, ce qui déroge à la règle du repos dominical. Le repos hebdomadaire des équipes et des salariés est donné par roulement ;
- Le travail en semi-continu, comportant une interruption hebdomadaire ;
- Le travail en discontinu (plusieurs interruptions).

Le travail posté peut par exemple prendre la forme d'une organisation telles que les 3x8, les 2x8 ou encore les 2x12. Au cours d'une période, chaque équipe change de tranche horaire

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

soit toutes les semaines soit tous les mois, par exemple. (**Directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail.**)

https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_post%C3%A9#

3.2-Comment organiser le travail posté :

Le travail posté est une forme d'organisation du travail caractérisée par une flexibilité des horaires de travail. Cette flexibilité peut être totale, partielle ou nulle. Elle est rendue possible grâce à l'utilisation d'outils de communication et de gestion de l'information permettant de travailler à distance.

Le travail posté peut avoir des effets positifs sur la qualité de vie des salariés, notamment en permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il peut également avoir des effets positifs sur l'efficacité du travail, en permettant aux salariés de travailler à des moments de la journée où ils sont les plus productifs. Enfin, le travail posté peut contribuer à réduire les coûts de transport et de l'immobilier.

Toutefois, le travail posté peut aussi avoir des effets négatifs. En effet, il peut entraîner une diminution du contact social et une isolation des salariés. Il peut également être plus difficile de définir les limites entre vie professionnelle et vie personnelle lorsque l'on travaille à distance. Enfin, le travail posté peut entraîner une plus grande charge mentale et une plus grande difficulté à déconnecter du travail.

3.3-Les avantages et inconvénients du travail posté :

Le travail posté, aussi appelé travail à horaires décalés, travail de nuit ou travail en 3×8, est un mode d'organisation du travail caractérisé par la dispersion des horaires de travail au cours de la journée, de la semaine ou du mois. Ce type d'organisation du travail est souvent mis en place dans les secteurs d'activité où les activités ne peuvent être réalisées que pendant certaines périodes de la journée ou de la semaine, en raison de contraintes techniques ou de la nature de la clientèle. Les travailleurs postés sont répartis sur différents créneaux horaires afin d'assurer la continuité du service.

Le travail posté présente de nombreux avantages, notamment pour les travailleurs qui ont des contraintes familiales ou qui souhaitent concilier vie professionnelle et vie privée. Les horaires décalés leur permettent de travailler lorsque les enfants sont à l'école ou qu'ils

Chapitre 2 : Le travail posté et les autres formes de travail atypiques

dorment. Le travail posté permet également aux travailleurs de bénéficier de périodes de repos plus longues entre chaque période de travail.

Cependant, le travail posté présente également de nombreux inconvénients. En effet, les travailleurs postés sont souvent confrontés à des difficultés d'adaptation au rythme de travail décalé, ce qui peut entraîner des troubles du sommeil et de l'alimentation. De plus, le travail posté est souvent associé à un surcroît de travail et à une plus grande charge de travail, ce qui peut entraîner un épuisement professionnel.

3.4 -Les configurations possibles du travail posté :

L'un des enjeux du travail posté est d'offrir la possibilité aux employés de concilier leur vie professionnelle et familiale. À cet effet, pour appliquer la méthode du travail posté à vos équipes, plusieurs possibilités de configuration s'offrent à vous en fonction de vos besoins.

Il s'agit dans un premier du travail en 3×8 qui consiste en la mise en place d'un système de rotation entre 3 équipes. L'organisation est faite de manière que chacune d'elles ait 8 heures de travail par jour.

Dans un second temps, on retrouve le travail en 2×8 pour les entreprises qui souhaitent fonctionner pendant 16 heures par jour. Elle consiste en une rotation entre deux équipes, qui travaillent chacune 8 heures par jour. Avec cette méthode, les équipes peuvent être organisées de manière à avoir une production en matinée et en après-midi et une équipe de travail de nuit et une autre de jour.

Le choix de l'organisation du travail se fera en réalité en fonction des besoins de l'entreprise. Il définira toutefois le nombre de jours que travailleront les salariés par semaine.

4- Mode d'organisation de travail posté :

Deux fois huit :

Le deux fois huit est un système qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives deux équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement durant les seize heures d'une journée.

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

Exemple d'organisation sur quatre semaines.

	semaine 1	semaine 2	semaine 3	semaine 4
Équipe A	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi
Équipe B	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin

Avec par exemple :

- 05 h - 13 h ou 06 h - 14 h : matin
- 13 h - 21 h ou 14 h - 22 h : après-midi

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

Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_post%C3%A9

Trois fois huit (3*8) :

Le trois fois huit ou trois-huit est un système qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les vingt-quatre heures d'une journée, sauf week-end. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur secondaire ou de transports.

Exemple d'organisation sur trois semaines

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3
Équipe A	Matin	Nuit	Après-midi
Équipe B	Après-midi	Matin	Nuit
Équipe C	Nuit	Après-midi	Matin

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

Avec par exemple :

- 05 h - 13 h ou 06 h - 14 h : matin
- 13 h - 21 h ou 14 h - 22 h : après-midi
- 21 h - 05 h ou 22 h - 06 h : nuit

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

Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_post%C3%A9

Quatre fois huit (4*8) :

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

Exemple d'organisation sur huit jours				
	jours 1 et 2	jours 3 et 4	jours 5 et 6	jours 7 et 8
Équipe A	Matin	Après-midi	Nuit	Repos
Équipe B	Après-midi	Nuit	Repos	Matin
Équipe C	Nuit	Repos	Matin	Après-midi
Équipe D	Repos	Matin	Après-midi	Nuit

Avec par exemple :

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

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

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_post%C3%A9

Cinq fois huit (5*8) :

Le cinq fois huit est un système qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives cinq équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les vingt-quatre heures d'une journée, y compris le week-end. Les équipes changent de tranche horaire tous les deux jours, sauf l'équipe de repos, qui y reste quatre jours consécutifs.

Exemple d'organisation sur neuf jours

	jours 1 et 2	jours 3 et 4	jours 5 et 6	jours 7 et 8	jours 9 et 10
Équipe A	Matin	Après-midi	Nuit	Repos	Repos
Équipe B	Après-midi	Nuit	Repos	Repos	Matin
Équipe C	Nuit	Repos	Repos	Matin	Après-midi
Équipe D	Repos	Repos	Matin	Après-midi	Nuit
Équipe E	Repos	Matin	Après-midi	Nuit	Repos

Avec par exemple :

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

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

Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_post%C3%A9#

5- Les effets du travail posté :

Les horaires atypiques et l'organisation qu'implique le travail posté ont des répercussions sur la santé des travailleurs. Ainsi, les principaux effets de cette organisation du temps de travail sont les suivants :

- De la fatigue ou de la somnolence.
- Des troubles du sommeil qui génèrent des risques importants d'accident de travail ou de trajet.
- De l'anxiété, de la dépression ou encore une baisse de la performance.
- Des risques cardio-vasculaires et gastro-intestinaux (surpoids, hypertension, troubles musculo-squelettiques, etc.).
- Des déséquilibres métaboliques.
- Des effets néfastes sur la vie sociale et personnelle tels qu'un isolement social ou encore des décalages importants avec la vie de famille).

Le travail posté présente néanmoins certains avantages pour le salarié. En effet, celui-ci dispose d'une compensation salariale et davantage de temps libre la journée. S'il travaille de nuit, le salarié bénéficie de repos compensateurs ou d'une majoration de salaire. De plus, certaines conventions collectives prévoient des primes d'équipe ou des compensations salariales pour les salariés soumis au travail posté. (<https://www.capital.fr/votre-carriere/travail-poste-definition-effets-et-prevention>)

« Les effets du travail posté (et du travail de nuit) ne sont pas tous immédiats. Certains peuvent ne se révéler qu'à moyen et même à long terme, par exemple par l'existence d'un état de santé plus mauvais ou même d'une surmortalité précoce après la retraite » (**Queinnec et al., 1985, p. 127**).

Or, les conséquences à long terme sont, à l'heure actuelle, pratiquement inconnues. Et les effets différés du cumul des facteurs nocifs encore plus. Cette préoccupation apparaît de plus en plus nettement et a, par exemple, fait partiellement l'objet du 7^e Symposium International sur le travail par équipes et le travail de nuit en 1985.¹ Néanmoins, sur deux points, les données existantes concordent: d'une part, l'ancienneté en horaires postés et/ou de nuit

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

aggrave le "syndrome" du travailleur (troubles du sommeil, fatigue, troubles gastriques et intestinaux, troubles nerveux, prise de somnifères et de médicaments, etc.), d'autre part, on sait aussi que la pathologie du travailleur se retrouve essentiellement chez les anciens employés par équipes qui, au cours de leur carrière, ont renoncé à ce mode de travail (cf. **Haider, Koller et Cervinka, éd., 1986**).

6- Définition de travail de nuit :

Le travail de nuit est dit à horaires atypiques.

En effet, un travail de nuit ne correspond pas au temps de travail standard, à savoir 5 jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 5 et 23 heures, avec 2 jours de repos hebdomadaires.

Pour la législation française (**article L3122-2 du Code du travail**) « tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures ». Ces définitions peuvent être modifiées dans certaines limites par convention collective ou accord étendu. Ce cadre réglementaire strict est modulé par de nombreuses dérogations, selon les secteurs et les métiers concernés.

« Est considéré comme, tout travail effectué entre 21h et 5h » **la durée légale du travail, In :**
<http://www.Elmouwatin.Dz/ladurée-légale-du-travail>

- Est considéré comme travail de nuit, tout travail ayant lieu entre 21H et 6H ;
- Ou bien tout travail entre 21H et 7H, incluant la période minuit à 5H ;
- La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures (Article L 3122-6)
- Dans le secteur des transports : le travail de nuit couvre la période comprise entre 22H et 5H.

Dans le secteur du B.T.P (bâtiment et travaux publics), l'accord de branche du 12 juillet 2006 définit le travail de nuit comme tout travail qui se déroule entre 21 heures et 6 heures, au moins 270 heures, durant 12 mois consécutifs.

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

- Depuis 2001, le travail de nuit est autorisé pour les femmes (loi 2001-397 du 9 mai 2001)
- Des dérogations peuvent être prévues.
- Durée hebdomadaire du travail de nuit : elle ne peut dépasser 40 heures, voire 44H après accord.
- Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit de même que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat de travail doit donc être soumise à l'accord du salarié.

6.1-Dans la réglementation algérienne :

- Les travailleurs âgés de moins de 19 ans homme ou femme ne peuvent occuper un travail de nuit.
- Il est interdit à l'employeur de recourir le personnel féminin pour des travaux de nuit sauf dérogations spéciales accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent. (**Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale**)

6.2- La définition du travail de nuit dans la législation algérienne :

La législation algérienne, définit le travail de nuit comme « tout travail exercé entre 21H et 5H ». Il a également renvoyé l'organisation de ses conditions et les droits connexes aux conventions ou accords collectifs de travail.

7- Définition travailleur de nuit :

Le travailleur de nuit est celui qui effectue : deux fois minimum par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 heures au moins de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit prévue.

Les travailleurs de nuit et du matin n'éprouvent cependant pas les mêmes difficultés de sommeil: par exemple, plus de difficulté à s'endormir pour le poste de nuit, mais manque de sommeil plus important pour le poste du matin (les travailleurs du matin renoncent généralement à se coucher plus tôt dans la soirée, en raison de difficultés d'endormissement),

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

tandis que la fréquence des réveils pendant le sommeil est similaire pour les deux types d'horaires (Pavard et al., 1982, cité dans Quéinnec et al., 1985, p. 145).

Selon le (**décret no 2004-760 du 28 juillet 2004**), le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical, quand il le souhaite. En cas de besoin, un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, arrêté à ma connaissance non encore paru, est susceptible de fixer des recommandations précisant les modalités des examens à pratiquer en vue d'assurer la SMR des travailleurs de nuit .

Pour se voir reconnaître le statut de travailleur de nuit, le salarié doit respecter certaines conditions. Il ne suffit pas de travailler une partie de la nuit.

En effet, il doit soit avoir accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant les périodes de travail de nuit. Ou alors, il doit avoir accompli un nombre minimal d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence. Ce nombre et cette période sont déterminés par accord d'entreprise ou par convention ou accord collectif étendu. Si ces derniers ne donnent pas de précisions, le code du travail prévoit que le salarié est considéré comme un travailleur de nuit dès lors qu'il a accompli 270 heures de travail de nuit pendant 12 mois consécutifs.

8- La durée du travail :

Selon (**l'article 22- La durée légale de travail**) est fixée à quarante-quatre (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail.

Le temps de travail prend un sens différent selon la perspective adoptée. Sous l'angle de la productivité, il fait partie des facteurs institution qui détermine l'activité de travail. Sous l'angle du taux d'emploi, le temps de travail peut être considéré comme le rapport entre le nombre d'heures nécessaires à la production et le nombre de travailleurs qui y participent. A l'échelle individuelle, le temps de travail constitue souvent le principal facteur qui régit les activités quotidiennes, même en dehors du lieu de travail. Et sous l'angle social, les heures de travail influent largement sur l'organisation et l'emploi du temps consacré aux activités sociales, dans un sens à la fois positif et négatif.

9- La durée journalière :

Le travail effectué par le travailleur de nuit ne peut dépasser 8 heures (maximum pouvant être porté à 12 heures par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement et, en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail).

10- La durée hebdomadaire :

Les travailleurs de nuit ne sont pas autorisés à travailler plus de 40 heures par semaine sur une période continue de 12 heures (un accord ou un accord de branche élargi peut porter cette limite à 44 heures si les particularités des activités de l'industrie sont justifiées). Aujourd'hui, on parle davantage de réduction du temps de travail. Il serait plus juste de dire coupe cintrée, bref, ce n'est qu'un aller simple. Pronovost définit l'organisation du temps de travail comme «la réallocation de tout ou partie du temps social et humain pour permettre aux individus et aux collectivités d'utiliser le temps selon leurs besoins et leurs inspirations». Ce concept d'organisation du temps de travail est intéressant car il comprend des mesures très précises de réduction du temps de travail depuis le début d'un demi-siècle, mais des mesures concernant l'organisation du temps de travail (temps fixe ou variable, temps de carte de travail) et le rythme de travail (travail de nuit , travail posté), lieu de travail (télétravail) et relations Contrats (CDD continu, travail à la journée, intérim) (Y. Moouloud et Z. Sonia, 2013/2014, p.28 et 29)

11- La durée légale de travail :

Selon (l'article 22 /23) **Durée du travail Section 1 Durée légale de travail**, La durée légale de travail est fixée à quarante-quatre (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail. Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables. Par dérogation à l'article 22 ci-dessus, la durée hebdomadaire de travail peut être - réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux, - augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité. Les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent, pour chacun d'entre eux, le niveau de réduction ou de l'augmentation de la durée du travail effectif.

12- Heures supplémentaires :

Selon (**l'article 31**), - Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel. Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent 20% de ladite durée légale, sous réserve des dispositions de l'article 26 ci-dessus. Toutefois et dans les cas expressément prévus ci-après, il peut être dérogé aux limites fixées à l'alinéa 2 du présent article dans les conditions déterminées dans les conventions et accords collectifs, à savoir :

(**Loi n° 90-11 du 21/04/1990 Art. 31**), Prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d'accidents, - achever des travaux dont l'interruption risque du fait de leur nature d'engendrer des dommages. Dans ces cas, les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés et l'inspecteur du travail territorialement compétent tenu informé.

13- Droits et obligations des travailleurs :

Dans ce volet, il s'agit d'évoquer deux aspects à savoir les droits et les obligations des travailleurs :

13.1 Droits des travailleurs :

Selon le code de travail algérien, les travailleurs ont plusieurs droits et de leur côté ils ont des obligations à respecter et parmi ses droits dans l'article 5 et 6 :

Art. 5 – Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- Exercice du droit syndical,
- Négociation collective,
- Participation dans l'organisme employeur,
- Sécurité sociale et retraite,
- Hygiène, sécurité et médecine du travail,
- Repos,

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

- Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- Recours à la grève.

Art. 6 – Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont :

- Le droit à une occupation effective,
- Au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- A une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- A la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- Régulier de la rémunération qui leur est due, aux œuvres sociales,

A tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

13.2 Obligations des travailleurs :

Selon (**l'article 7**)- Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- Accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur,
- Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité,
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction,
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établie par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation, accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité,
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de

Chapitre 2 : Le travail poste et les autres formes de travail atypiques

l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,

- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité,
- Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, mode d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie,
- Observer les obligations découlant du contrat de travail. (**Code de travail algérien, p06**)

Conclusion du chapitre :

Le travail posté est une forme d'organisation du travail caractérisée par une succession de périodes de travail et de repos irréguliers. Cette organisation du travail peut avoir des effets néfastes sur la santé physique et mentale des travailleurs. En effet, le travail posté peut entraîner des perturbations du sommeil, des troubles digestifs, de l'anxiété et de la dépression. De plus, le travail posté est souvent associé à un rythme de travail soutenu et à une surcharge professionnelle, ce qui peut augmenter le risque d'accidents et des blessures au travail. Pour minimiser les risques pour la santé, il est important de respecter les limites de temps de travail posté fixées par la loi. En outre, il est recommandé de planifier les périodes de travail et de repos de manière à ce qu'elles soient régulières et suffisamment longues pour permettre aux travailleurs de se reposer et de se récupérer.

Chapitre 3 :

Les effets de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés

Préambule :

Le travail posté est une organisation du travail qui implique la réalisation d'activités professionnelles en dehors des horaires de travail traditionnels (de jour), soit la nuit, le weekend, les jours fériés ou les périodes de vacances. Si cette forme d'organisation du travail est souvent associée à des avantages pour les entreprises, tels que la flexibilité ou la productivité, elle peut également avoir des conséquences néfastes sur la santé et la vie familiale des salariés.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». De ce fait, il est important de considérer les travailleurs dans leur globalité, afin de cerner les effets indirects du travail de nuit et du travail posté sur leur bien-être, leur vie sociale et leur vie familiale.

Dans ce chapitre, nous allons étudier de plus près les impacts du travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés. Nous commencerons par présenter les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs postés, Nous examinerons ensuite les conséquences sur la vie familiale des salariés.

À travers cette étude, nous tenterons de mettre en évidence les principaux défis liés au travail posté, ainsi que les solutions possibles pour prévenir ou atténuer ses effets sur la santé et la vie familiale des salariés. Nous nous appuyerons sur des données. **«Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19 juin -22 juillet 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats. (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948».**

De ce fait, notre chapitre est subdivisé en trois sections : la première explore les effets du travail posté sur la santé des salariés, la deuxième examine les effets du travail posté sur la vie familiale des salariés, et la troisième présente les mesures de prévention.

Section 01 :

Les effets du travail posté sur la santé des salariés

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

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

A court terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit sont les troubles du sommeil, des troubles digestifs et un déséquilibre nutritionnel. A long terme, le travail prolongé et régulier de nuit a des effets néfastes sur la santé. Si certains de ces effets sont désormais bien établis (risques cardiovasculaires accrus, usure prématurée), d'autres, selon plusieurs études, sont probables tels les risques de cancers. (**François Édouard, 2010, p.9**).

1. Les risques du travail posté :

Les systèmes de travail posté comportant du travail de nuit et la fin de semaine obligent les employés à travailler au-delà de la semaine de travail normale; en outre, les quarts de nuit peuvent avoir de graves conséquences négatives pour la sécurité et la santé au travail (SST), car ils contraignent les employés à travailler en décalage avec leur horloge biologique. **«Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibré », In, « comment structurer les divers types d'ATT », Bureau international du travail, Genève, 2019, pp 17.**

Or, L'être humain est programmé pour vivre le jour et dormir la nuit. Ce rythme dit circadien est contrôlé par des horloges biologiques internes qui régulent de nombreux phénomènes physiologiques (sommeil, digestion, sécrétions hormonales...). Le cycle lumière-obscurité joue un rôle majeur dans la synchronisation journalière des horloges biologiques. Chez les travailleurs de nuit/postés, l'exposition irrégulière à la lumière du jour désynchronise les horloges internes et perturbe les rythmes biologiques. Associée à une dette chronique de sommeil, cette désynchronisation a des effets sur la santé. **« Travail de nuit et le travail posté Quels effets ? Quelle prévention », In, travail de nuit et travail posté : de quoi parle-t-on ?, inrs, Paris, janvier 2022.**

La biologie de l'humain a une structure et une activité temporelles: elle obéit à des rythmes, que l'on remarque en examinant par exemple la courbe de la température du corps au cours d'un cycle de 24 heures. Ces rythmes, en conditionnant notre physiologie, influencent nos

activités et en particulier le travail. Ainsi, on observe que les erreurs, les oublis, les baisses de vigilance et les incidents sont plus fréquents au moment du creux qu'au pic de la courbe de température corporelle; c'est également à ce moment-là que la vitesse de réaction est la plus basse. **(Folkard and Monk, 1979)**

Le travail posté, surtout lors des quarts de nuit, est un défi aux lois de la biologie, puisqu'il force les travailleurs à être actifs et vigilants au moment où leur organisme fonctionne au ralenti et qu'il les oblige à essayer de dormir en période d'intense activité physiologique. Lors du travail de nuit, même pour une période prolongée, l'inversion des rythmes biologiques ne se produit jamais complètement. Les tentatives que fait le corps pour maintenir une forte activité à des heures peu propices et pour s'adapter au nouveau rythme sans pouvoir y arriver se payent à un coût élevé. **(Bourdouxhe, M., Quéinnec, Y., et al, 2001).**

Les horaires postés incluant la nuit bouleversent les mécanismes de la rythmicité circadienne tant au niveau biologique (rythmes veille et sommeil, de repas, de sécrétions hormonales, de la vigilance et de l'humeur) que de l'organisation temporelle de la vie sociale et de la vie familiale. **(Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. (2016). Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Rapport d'expertise collective.) (<https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf> (p. 95)**

Le travail de nuit est un facteur de risque pour les travailleurs. En effet, l'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par des horloges internes, et qui agissent sur de nombreuses activités physiologiques dont la prise alimentaire, les sécrétions hormonales et l'alternance de la veille et du sommeil.

L'existence de ces rythmes biologiques traduit la nécessité pour certaines activités physiologiques de se produire à un moment précis de la journée et pas à d'autres. L'horloge biologique est influencée par facteurs extérieurs comme la lumière, l'exercice, les prises alimentaires qui, sous influences contradictoires, peuvent provoquer des états de désynchronisation. Cette perturbation des rythmes biologiques peut engendrer des effets sur la santé. L'ANSES a produit un rapport d'expertise collective qui fait état des connaissances scientifiques sur ces effets. Ils y sont catégorisés selon leur risque en trois groupes avérés, probables et possibles.

1.1- Les risques avérés :

Ils correspondent aux troubles du sommeil, et aux troubles métaboliques. Le travail posté et/ou de nuit est souvent associé à une diminution de la durée du sommeil ce qui aboutit à un

déficit chronique de sommeil (réduction de 1 à 2 heures de sommeil par jour). Le sommeil en journée est de moins bonne qualité (plus court, morcelé, perturbé par des éléments extérieurs comme le bruit par exemple) et donc moins réparateur. Les troubles du sommeil se traduisent par une somnolence, et une diminution de la vigilance pouvant être à l'origine d'accidents survenant la nuit. Ces derniers sont plus importants lors du trajet aller avant le poste du matin, et lors du trajet « retour après le poste de nuit Les accidents du travail sont plus nombreux lors du travail de nuit plusieurs grandes catastrophes industrielles, comme Tchernobyl, Bhopal, Three Mile Island par exemple, ont eu lieu la nuit. De plus, les postes longs (plus de 9 heures) ont un risque accidentel accru.

Le syndrome métabolique (qui est défini comme la présence chez un même individu d'une augmentation d'au moins trois paramètres parmi les cinq suivants : le tour de taille, la pression artérielle, les triglycérides, le cholestérol et la glycémie) est également un effet avéré du travail de nuit et ce d'autant plus que les paramètres associés sont nombreux.

1.2- Les risques probables :

Ils sont représentés par les effets sur la santé psychique, sur les performances cognitives, sur la prise de poids et l'obésité, ainsi que le diabète de type 2 et les maladies coronariennes (ischémie coronaire et infarctus du myocarde).

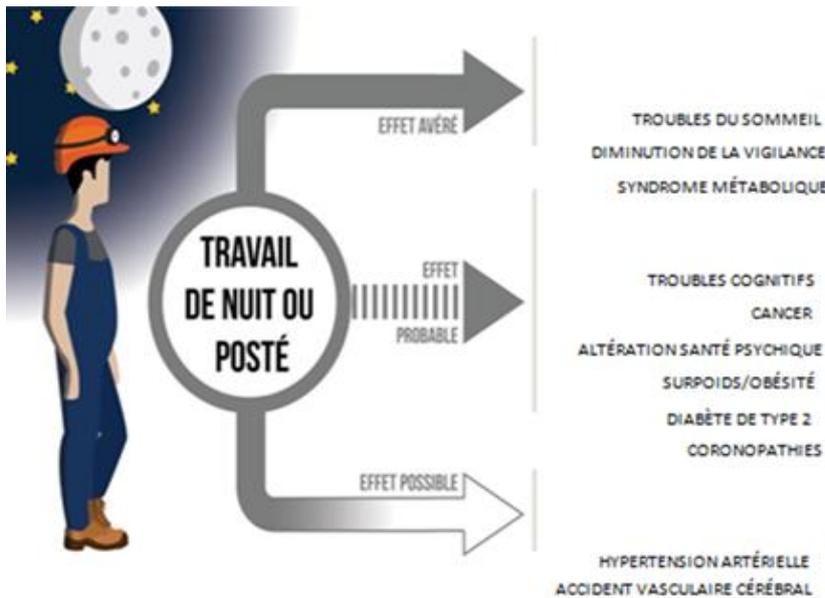
Les troubles de l'humeur, l'augmentation de la dépression, de l'anxiété, de l'irritabilité, ainsi que des troubles de la personnalité sont fréquemment rapportées par les travailleurs de nuit. A leur origine, pourraient être incriminés l'altération du système circadien, le manque de sommeil et aussi les facteurs de risques psychosociaux liés à cette organisation du travail. La baisse des performances cognitives (mémoire, langage) serait surtout attribuable à la privation de sommeil. Lors du travail de nuit, la désynchronisation de l'horloge circadienne associée au manque de sommeil serait à l'origine de la prise de poids et de l'obésité ainsi que du diabète de type 2. Le travail de nuit exposerait à un risque cancérigène que l'expertise collective a considéré comme également probable. Le Centre International de Recherche sur le Cancer (Circ.) avait classé en 2007 le travail de nuit dans le groupe des cancérigènes probables pour l'homme (catégorie 2A) et a réaffirmé cette classification en 2019. Les cancers concernés sont, sein, prostate et colon/rectum. Cette classification actualisée du Circ se base sur des "indications limitées de cancer chez l'Homme", des "indications suffisantes de cancer chez l'animal de laboratoire" et des indications expérimentales fortes chez l'animal de laboratoire ».

1.3- Les risques possibles :

Chapitre 3 : Les effets de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés.

Les dyslipidémies, l'hypertension artérielle et les accidents vasculaires cérébraux sont des effets possibles du travail de nuit. En effet, il existe de nombreuses imprécisions et limites méthodologiques concernant les études scientifiques à leur sujet ce qui ne permet donc pas de conclure de façon plus affirmative quant à l'existence d'un lien avec le travail de nuit.

Figure n° 2: Les risques sanitaires liés au travail posté de nuit



Source : (ANSES 2016) <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-santé-etaccidents.html>.] consulté, 9/4/2023, à 8h00

2. Les effets de travail posté sur la santé physique :

2.1- Effets sur le sommeil et somnolence :

2.1.1- Les effets sur le sommeil :

Sur le plan physiologique, le travail posté/ nuit provoque une désynchronisation entre les rythmes circadiens établis sur un horaire de jour et le nouveau cycle activité-repos/veille-sommeil induit par le TPN. D'où une désadaptation ou « désynchronisation » des rythmes physiologiques et biologiques par rapport aux rythmes imposés de sommeil. Cette désynchronisation est aussi favorisée par les conditions environnementales désadaptées au sommeil : lumière du jour pendant le repos, température plus élevée qu'habituellement la nuit, niveau de bruit plus élevé dans la journée, rythme social et ses obligations familiales. Tous ces facteurs d'environnement physiques et sociologiques contribuent à perturber la qualité et la quantité du sommeil.

Comme il a été à nouveau et solidement étayé par le rapport ANSES on retrouve en particulier des troubles :

- De la qualité du sommeil : difficultés d'endormissement, réveils nocturnes avec difficultés pour se rendormir, réveil trop précoce par rapport à l'horaire de lever prévu,

sensation de sommeil non-récupérateur. Lorsque l'un ou plusieurs de ces symptômes sont présents au moins trois fois par semaine depuis au moins un mois avec des répercussions sur la période suivant la nuit à type de fatigue, difficultés de fonctionnement, irritabilité, erreurs on parle d'insomnie (selon les définitions des classifications [AASM, APA]). Lorsque la plainte d'insomnie s'associe à une plainte de somnolence chez des travailleurs à horaires atypiques on parle de pathologie du travail posté (SWD) dans la classification ICSD-3.

- De la quantité de sommeil la réduction du temps de sommeil par 24 heures est aussi rapportée classiquement par les travailleurs aux horaires atypiques, compte tenu de leur difficulté à prolonger leur épisode principal de sommeil dans des conditions environnementales défavorables. À cette difficulté s'ajoute celle de compléter l'épisode principal par une sieste ou une somme de plus longue durée évitant d'être en privation de sommeil. Cette « dette de sommeil » chronique contribue comme un facteur physiopathologique à la plupart des autres comorbidités rapportées.

Trente-six études, de bonne qualité méthodologique, permettent de retenir une réduction du temps de sommeil chez les travailleurs postés (matin, et de nuit), favorisées, en particulier, par les rotations rapides, qui sont les plus néfastes sur le sommeil. Ces rythmes de travail ne sont pas simplement néfastes au sommeil lors de la période professionnelle, mais aussi après la retraite, et de manière plus préoccupante, sur la vie entière. Chez 3237 salariés actuels ou retraités suivis par l'étude VISAT en France, les troubles du sommeil liés aux horaires décalés apparaissent significativement les plus importants dans la 4^e décennie et tout particulièrement à 42 ans. Mais les personnes qui ont eu pendant leur carrière des horaires décalés ou de nuit ont toujours également un sommeil dégradé par rapport aux autres après leur retraite.

2.1.2- Les effets sur la somnolence :

La somnolence résulte à la fois de la désynchronisation circadienne et de la réduction du temps de sommeil. En effet les travailleurs de nuit sont par exemple exposés à travailler au moment où la pression de sommeil est la plus forte (entre 2 et 5 heures du matin). De plus, la dette chronique de sommeil liée à la réduction quotidienne, d'environ une heure, du temps de sommeil favorise la somnolence dans les situations monotones, mais aussi parfois lors de réunions, au volant ou au poste de travail. La somnolence est retenue comme un des symptômes cardinaux du « syndrome d'intolérance au travail posté » (SWSD : Shift WorkSleepDisor. Der), selon la classification internationale des troubles du sommeil.

Le rapport ANSES, a considéré la somnolence comme un risque avéré lié au travail de nuit-posté en se basant sur dix études épidémiologiques de qualité méthodologique suffisante dont sept études : une cohorte prospective et six études transversales ont confirmé une association entre travail de nuit/posté et somnolence. L'étude prospective porte sur 3077 travailleurs TPN dont le sommeil et la somnolence ont été évaluées deux fois à 5 ans d'intervalle (77 % de réponses lors de la deuxième évaluation). Lors de la deuxième évaluation on observe une augmentation significative de la somnolence et du risque de s'endormir au travail chez les travailleurs postés (OR 1,63/1,30-2,05) ou de nuit (OR 1,56/1,01-2,41). Cet excès de somnolence persiste significativement chez ceux qui quittent le travail posté et/ou de nuit pour la retraite ou le travail en journée (OR 1,85/0,99-3,44). (LEGER Damien, ESQUIROL Yolande et al, 2019, pp 193 -197).

2.2- Effet du travail de nuit sur les risques métaboliques et cardiovasculaires :

2.2.1- Risque métabolique :

Les liens permettant de comprendre le risque métabolique élevé des TPN sont multiples.

Les déterminants sont à la fois biologiques, par désynchronisation circadienne des rythmes de sécrétion hormonale, mais aussi homéostatiques, par privation chronique de sommeil et enfin comportementaux par réduction de l'activité physique et modification de la qualité et de la quantité de l'alimentation. Des études expérimentales ont été menées chez l'homme et montrant qu'une privation de sommeil limitée sur quelques jours était déjà associée à une prise de poids significative.

Les conclusions du rapport ANSES reprises par le groupe de consensus de la SFRMS affirment un risque probable d'obésité, de diabète de type 2 et un risque avéré de syndrome métabolique associé au travail de nuit/posté.

Le syndrome métabolique est défini comme la présence simultanée d'au moins 3 critères sur 5 paramètres biologiques et cliniques liés au tour de taille, à la pression artérielle, à la triglycéridémie, à la cholestérolémie et à la glycémie. Plusieurs études de cohorte confirment une association entre TPN et syndrome métabolique.

Par ailleurs, de très nombreuses études épidémiologiques et expérimentales chez l'homme sain confirment l'association significative entre le sommeil trop court (inférieur à 6 heures ou 5 heures) et le risque d'obésité et de diabète de type 2.

2.2.2- Risque cardiovasculaire :

Le rythme cardiovasculaire a chez l'homme, comme chez l'ensemble des espèces diurnes, un profil circadien avec une baisse marquée de la fréquence cardiaque et de la tension artérielle au cours de la nuit ainsi que celle d'autres paramètres cardiovasculaires, comme exemple le volume systolique, le débit cardiaque, le flux sanguin, la résistance périphérique, la viscosité sanguine et l'activité fibrinolytique. Ce changement existe indépendamment du cycle activité repos. Il est synchronisé avec le rythme d'hormones intervenant dans la régulation cardiovasculaire comme le cortisol, la noradrénaline, la rénine, l'angiotensine, l'aldostérone. Il a été montré chez l'homme et chez l'animal que la désynchronisation des rythmes circadiens, telle que celle provoquée par le TPN, entraîne une forte perturbation des rythmes de pression artérielle et de fréquence cardiaque avec notamment une perturbation du système autonome cardiaque.

De plus, la réduction du temps de sommeil, telle que celle associée au travail posté et de nuit est associée à une augmentation du risque d'hypertension artérielle et de morbidité et mortalité cardiovasculaires coronarienne et cérébrales. On évoque comme rationnel une possible augmentation de l'inflammation vasculaire, une plus grande rigidité artérielle et un risque accru d'athérosclérose.

Sur le plan épidémiologique, le sur risque de maladies coronariennes et associé au TPN a été maintes fois proposé et confirmé (méta-risque de 1,41) par une méta-analyse de 34 études publiées entre 1983 et 2011, portant sur plus de deux millions de personnes (11 études de cohortes prospectives, 13 rétrospectives et 10 cas-témoins). Concernant L'HTA, une méta-analyse plus récente encore portant sur 27 études observationnelles confirme une augmentation du risque chez les travailleurs postés RR : 1,31 (1,07-1,60).

Le groupe d'experts de l'ANSES, en se référant à ces études physiologiques et épidémiologiques récentes confirme un risque probable de maladie coronarienne et un risque possible d'HTA et d'AVC. [LEGER, 2019, *ibid.* p194, 195.]

2.3-Effets de travail posté sur le risque des maladies gastro-intestinaux :

Après les troubles du sommeil, les problèmes digestifs, de constipation ou d'ulcères sont des plaintes courantes parmi la population occupée au travail de nuit (BEST 2000, Harma et Illmarinen 1999). 20 à 75% des travailleurs de nuit (en comparaison de 10 à 25% des travailleurs de jour) se plaignent de troubles de l'appétit et d'irrégularité des mouvements de l'intestin. La prévalence de constipation, de dyspnées, de maux abdominaux et de flatulence

Chapitre 3 : Les effets de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés.

est plus élevée chez les mêmes travailleurs. Sur 36 études évaluées par Costa (1996), 25 révèlent une prévalence plus élevée de troubles gastro-intestinaux chez les travailleurs postés, 10 ne mettent pas un tel lien en évidence et une seule montre une prévalence chez les travailleurs de jour. L'association entre travail posté et troubles gastro-intestinaux est confirmée (statistiquement significatif) par les résultats de l'étude de Koller (1983). Dans leur revue de la littérature, Scott et LaDou (1990) citent une étude où 30% d'un groupe de travailleurs postés passé au travail de jour l'a fait pour des raisons de problèmes gastro-intestinaux. De nombreuses évidences sont soulignées quant au lien entre travail posté et plaintes gastro-intestinales, voire ulcère gastrique. Les auteurs attribuent ce phénomène à la modification des habitudes et des rythmes alimentaires. Le rôle de la prise de caféine reste peu clair. Par contre, le rôle du dérèglement des cycles circadiens est au premier plan quant à l'étiologie des troubles gastro-intestinaux frappant les travailleurs postés.

Certaines études mettent en évidence le court laps de temps entre le début du travail posté et l'apparition de l'ulcère gastrique. L'incidence de problèmes gastro-intestinaux est plus marquée chez les jeunes (nouveaux) travailleurs postés âgés de 21 à 25 ans. L'intervalle moyen entre la prise de poste et l'apparition du trouble gastro-intestinal est de 5 ans lors de travail en équipes tournantes et 6 ans chez les travailleurs permanents de nuit (**Härma et Illmarinen 1999**). L'incidence d'ulcères peptidiques est soulignée comme étant 2 à 5 fois plus élevée chez les travailleurs postés avec travail de nuit, confirmant les conclusions de BEST (2000) et de Nicholson et al (1999) qui rappellent l'étude de Tuchsén et al (1994) portant sur 1,8 millions de sujets qui a démontré l'augmentation du taux d'hospitalisation standardisé ('standardized hospitalization ratio' SHR) pour cause d'ulcère gastrique (travail en dehors du jour : SHR-130: travail tard le soir (late evening): SHR-236). L'auteur met en évidence les problèmes de facteurs de confusion et le processus d'auto sélection (healthy worker effect). Les habitudes alimentaires des travailleurs postés et des travailleurs de nuit sont clairement perturbées en raison de différents facteurs : 25% de travailleurs de nuit ne prennent aucun repas, probablement pour éviter d'interrompre leur sommeil. 16% des travailleurs boivent plus de café la nuit et 13% fument plus. Les entreprises n'offrent que rarement des repas chauds la nuit. Les problèmes digestifs, y compris les plus sérieux, sont les effets sur la santé les plus connus du travail posté. S'il n'est pas aisé de modifier les habitudes alimentaires, il existe d'intéressants exemples d'intervention positive pour améliorer grandement la situation (BEST 2000). (**Elisabeth Conne, all, 2001, p19**).

2.4-Effets de travail de nuit sur le risque de cancer :

2.4.1-Le cancer du sein :

La possible implication des rythmes de TPN dans la survenue le développement d'un cancer du sein ont été mis en exergue publiquement lors des travaux du Centre international de recherche contre le cancer (CIRC) en 2007. Les experts concluaient à niveau de preuve limité des études épidémiologiques, et considéraient cependant que le travail de nuit entraînant une disruption circadienne qui était classée comme « probablement cancérigène » (groupe 2A) en s'appuyant sur les études animales mais aussi sur 8 études épidémiologiques. Un lien unique avait été établi entre ces conditions de travail et le cancer du sein, bien que d'autres cancers aient été étudiés (ovaires, poumons, cancers colorectaux, prostate).

Entre 2007 et 2016, et après plus de deux ans d'analyses par le groupe d'experts de l'ANSES, 24 études épidémiologiques étudiées jugées de qualité suffisante, études menées en Amérique du Nord, en Europe ou en Asie (dont 8 études de cohorte, 7 études cas-témoins nichées dans des cohortes, 9 études de type cas-témoins menées en population générale [incluant de nombreux secteurs d'activité]) ont permis de ré-analyser le risque de cancer lié au travail posté-de nuit . Ces études ont globalement apporté des éléments nouveaux sur le plan méthodologique et des facteurs possibles de confusion par rapport à l'évaluation du CIRC. L'effet du TPN sur le cancer du sein est considéré comme probable par le groupe d'experts ANSES qui conseille cependant d'améliorer dans le design des futures études les aspects liés à la mesure inadéquate de l'exposition, les biais de sélection, la taille d'échantillonnage, et la prise en compte de facteurs de confusion. Sur le plan individuel, il recommande aussi plus d'informations sur le chrono type des sujets, le temps de sommeil ou d'autres facteurs de risque associés.

2.4.2-Les autres cancers :

Concernant les autres cancers, un trop petit nombre d'études épidémiologiques ont analysé les liens entre le travail de nuit et les cancers de l'ovaire, du poumon, de la prostate, du pancréas, et les cancers colorectaux, notamment dans les études de cohorte. Ces études sont pour le moment trop peu nombreuses pour pouvoir conclure. Mais sur le plan physiopathologique, les effets cancérigènes des perturbations du rythme circadien sont très compréhensibles et le risque de cancer probable. Cette conviction est basée sur les résultats d'expérimentations animales ou in vitro et d'études chez l'Homme qui a permis d'identifier cinq mécanismes possibles de cancérogenèse non mutuellement exclusifs :

Chapitre 3 : Les effets de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés.

- La désynchronisation circadienne ; l'exposition à la lumière durant la nuit et suppression de la production de mélatonine.
- Les troubles du sommeil.
- Les facteurs liés au mode de vie (alcool, tabac, manque d'activité physique) ou pathologies favorisantes (obésité et perturbations métaboliques)

La carence en vitamine D.



Figure 4. Les déterminants du risque cancérogène chez le travailleur posté de nuit.

[LEGER, 2019, *op.cit.* p 196,197].

2.5- Les effets de travail posté sur la santé mentale :

Le monde du travail a connu ces dernières décennies de nombreux changements (automatisation, introduction de nouvelles technologies, flexibilisation, nouvelles formes d'organisation...) qui ont eu des répercussions tant sur le contenu des tâches que sur les rapports sociaux, autant de facteurs qui influencent la santé mentale des travailleurs.

La notion d'atteinte à la santé mentale recouvre un vaste champ qui va de la maladie psychiatrique au mal-être (réduction du bien-être psychologique, souffrance psychique). Elle s'exprime par des troubles psychiatriques avérés (psychose, dépression), des symptômes non spécifiques et plus ou moins insidieux tels que tristesse, fatigue, irritabilité, troubles du

sommeil et/ou des dysfonctionnements sociaux (burn-out, isolement). (François Édouard, *op.cit*, 2010, p71).

Une étude transversale menée en 2004 au Canada a démontré que les travailleurs postés présentent des prévalences significativement plus élevées de burn-out, d'épuisement émotionnel, de stress et de troubles psychosomatiques (migraines, troubles digestifs, etc.) que les travailleurs de jour. Plusieurs études ont mis en évidence que le travail de nuit augmente le risque de dépression, cependant, le lien de cause à effet est indirect car le travail de nuit augmente la prévalence de facteurs tels que le stress ou l'anxiété qui à leurs tours augmentent le risque de dépression. (SMITH, pierre, 2016, p 33).

Le travail posté est générateur de stress, entraînant un risque accru de pathologie dépressive et de difficultés relationnelles, surtout parmi les travailleurs qui subissent cet état avec peine et chez les femmes qui éprouvent un sentiment de culpabilité vis-à-vis de leur vie de famille et qui sont astreintes aux tâches domestiques le jour.

Les horaires de nuit peuvent entraîner un sentiment d'isolement parfois accentué par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit, par manque de reconnaissance professionnelle : pas de participation aux décisions, pas de transfert d'informations, accès difficile à certains services (activités sociales du Comité d'Entreprise, représentants du personnel, formations professionnelles). De plus, dans certains cas, la permanence de nuit de l'établissement s'opère avec un effectif réduit, voire ne comprend qu'une seule personne. Cette situation d'isolement induit de l'anxiété, pose des problèmes de sécurité, tant pour la sécurisation des locaux (potentialité de violence externe) qu'en cas de malaise du salarié. Il peut s'ensuivre des consommations excessives d'alcool ou d'autres substances psychoactives (drogues diverses et, notamment, le cannabis, certains médicaments,...) qui sont fréquentes, induisant apathie ou irritabilité, troubles des réflexes, de la concentration, des performances visuelles, le tout constituant un facteur démultiplicateur des accidents du travail. (<https://www.officiel-prevention.com/dossier/sante-hygiene-medecine-du-travailsst/service-de-sante-au-travail-reglementations/la-prevention-des-risques-du-travailposte-en-equipes-et-de-nuit>.) : consulté le 12/04/23 à 9h:30

2.5.1- Troubles anxieux et dépressifs :

La désynchronisation du rythme du sommeil est une des raisons de la sur-fatigue ressentie par les salariés travaillant en horaire de nuit ou posté. En déficit de récupération tant physique que psychique l'individu est plus sensible et irritable et peut subir des troubles de l'humeur.

Face à cette situation les risques anxieux et dépressifs sont accrus avec en parallèle un risque d'addictologie aux médicaments, alcool ou drogues.

2.5.2- Perte de contact avec la vie sociale et familiale :

Le travail en horaires atypiques provoque une désynchronisation avec les rythmes sociaux et perturbent les activités institutionnelles et familiales. Les activités hors-travail quotidiennes sont socialement définies et très largement organisées en fonction des horaires de travail dits «standards». Ainsi l'organisation du temps de travail des salariés en horaires atypiques entrent généralement en conflits avec les rythmes sociaux. Cette situation peut entraîner pour le salarié une perte de contact avec sa vie sociale et familiale et à terme une forme de repli sur soi.

Le travail en horaires postés est ainsi responsable d'une usure prématurée de l'organisme et de fait d'une dégradation précoce de l'état de santé de l'individu, physique et mental. Il s'agit d'une des raisons qui a fait rentrer le travail de nuit ou en horaires alternantes dans les facteurs de pénibilité au travail. <https://axia-consultants.com/2018/04/23/sante-et-securite-au-travail-quelles-sont-lesconsequences-des-horaires-atypiques-sur-la-sante-des-salaries/consulté; 12/04 à 9h:30>

Section 02 :

Les effets de travail posté sur la vie familiale des salariés :

Selon Charles Gadbois l'influence défavorable des horaires atypiques sur la vie familiale et sociale est une notion familière et un fait souvent vérifié par de nombreuses enquêtes menées dans différentes professions, différents pays et tout au long des cinq dernières décennies. Les travailleurs postés sont même souvent plus nombreux à accorder plus d'importance aux répercussions de leurs horaires de travail sur leur vie sociale qu'à leurs difficultés concernant le sommeil, la pénibilité du travail de nuit et l'irrégularité des repas (Rutenfranz, Knauth, & Angersbach, 1981 ; Wedderburn, 1981 a). Les mêmes auteurs soulignaient aussi que l'importance de ces perturbations sociales comme cause de problèmes de santé n'avait pas été suffisamment étudiée (**Rutenfranz et al. 1981**). Néanmoins, trente ans plus tard, nos connaissances en ce domaine restent insuffisantes car, comme le soulignaient récemment (**Loudoun et Bohle (1997)**), parmi les facteurs de la détérioration de la santé des travailleurs postés, les variables sociales ont été les moins étudiées. Cette situation tient sans doute à la complexité de la vie sociale : les paramètres entrant en ligne de compte sont multiples, les

effets considérés sont difficiles à mesurer, leur développement s'inscrit sur des échelles temporelles assez longues, les contextes sociaux sont très divers, ce qui rend difficiles les comparaisons et l'articulation des résultats des enquêtes menées sur des groupes professionnels différents. L'insuffisance des analyses des conséquences sociales du travail posté résulte peut-être aussi du fait que, comme on peut le constater de façon récurrente à l'occasion des symposiums organisés tous les deux ans par l'International Commutée on Shiftwork, peu de psychologues sociaux et de sociologues mènent des recherches dans ce domaine, probablement parce qu'il est perçu de façon prédominante comme un problème de chronobiologie. (MARQUIE, 2004, p 64.)

Gadbois souligne aussi que la source première des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs postés dans leur vie familiale et sociale est aisée à identifier. Elle réside dans l'existence des rythmes sociaux qui font que, dans la vie familiale et sociale, il y a un temps pour chaque chose : un bon nombre d'activités de la vie quotidienne sont socialement programmées dans des plages horaires déterminées. Ces rythmes sociaux sont réglés en fonction des horaires ordinaires du travail de jour et les travailleurs postés, mobilisés en soirée ou la nuit par leur travail et dormant le jour, sont donc déphasés. Les heures de temps libre dont ils disposent se situent dans une large mesure à des moments de la journée où une bonne part des activités hors travail n'est pas réalisable, ou ne peuvent être accomplies que dans des conditions mal appropriées. (Bunnage, 1979). (ibid.page65).

Un des aspects de cette limitation est le peu de place faite à l'investigation des effets touchant non pas seulement les travailleurs postés mais aussi les membres de leur famille. Or, les perturbations ne touchent pas seulement les relations du travailleur posté avec chacun des membres de la famille ; elles affectent aussi le déroulement quotidien de la vie de ceux-ci, leur qualité de vie et voire leur bien-être psychologique. (Ibidem page 74).

1. Impacts sur la vie familiale et sociale et liens avec la santé :

Les horaires atypiques, de nuit et postés, ont des effets sur la santé, décrits et analysés dans la littérature. Les travaux qui s'y rapportent intéressent directement les entreprises dès l'instant où elles souhaitent préserver la santé de leurs salariés et sont soucieuses des coûts qui y sont associés (accidents du travail ou de trajet, maladies professionnelles, absentéisme, taux de roulement). Ceux qui relèvent de la sphère de la vie privée sont moins connus et ne suscitent qu'un faible intérêt de la part des entreprises. Pourtant, ce qui se passe dans le champ de la vie personnelle va aussi avoir un impact sur la santé des salariés : c'est en effet là

que se jouent de nombreux arbitrages et se mettent en place des régulations des effets de la pratique des horaires postés.

En effet, travailler en horaires postés et de nuit, et donc à contresens du rythme social majoritaire, s'accompagne de conséquences sur la vie personnelle. Être mobilisé par une activité professionnelle aux moments où est socialement programmée la majorité des activités familiales et sociales condamne le salarié à en être exclu. Il devient ainsi difficile de participer aux réunions associatives, aux rencontres sportives et amicales et le temps consacré aux enfants, à leurs soins et leur suivi scolaire peut en être affecté. Les études sur le sujet sont peu nombreuses mais elles s'accordent pour montrer que le climat familial peut être altéré par la pratique d'horaires atypiques, que les relations parentales peuvent s'en trouver touchées, que l'entente du couple peut se dégrader. De grandes différences existent cependant selon les caractéristiques du système horaire du salarié, le nombre et l'âge des enfants et le fait que le conjoint exerce ou non une activité professionnelle. **(Prunier-Poulmaire et Gadbois, 2004).**

Mais au-delà de l'intérêt que présente la connaissance de ces perturbations majeures de la vie personnelle liées à la difficile conciliation des temps, il convient de regarder dans quelle mesure elles peuvent avoir un effet sur la santé des salariés. S'il est facilement concevable qu'un appauvrissement de la vie sociale et une déstabilisation de la vie familiale s'accompagnent d'effets sur la santé psychique et mentale des individus, il est moins évident d'imaginer dans quelle mesure cela affecte leur santé physique. Pourtant, renoncer à une courte sieste avant un poste de nuit - alors que le besoin physiologique s'en fait sentir dans le but de partager un dîner en famille, constitue un arbitrage en faveur de la vie familiale au détriment du sommeil et donc de la santé. De la même manière, ne pas se coucher immédiatement à l'issue d'un poste de nuit pour s'occuper de ses enfants et les emmener à l'école constitue un arbitrage qui privilégie les exigences de la vie familiale en regard de celles de nature biologique.

Ainsi, les salariés ne subissent pas passivement les effets déstructurant de leurs horaires de travail atypiques, ils cherchent activement à concilier, à harmoniser les exigences temporelles de leur activité professionnelle avec celles issues des autres sphères de leur vie. Mais dans ce cadre, trouver un équilibre demande sans cesse des compromis et la mise en place de processus de régulation visant à minimiser les effets sur la santé. Mesurer les effets d'un horaire de travail sur la santé exige donc de considérer la situation extra-professionnelle des salariés où se mettent en place des stratégies de régulation qui peuvent renforcer ou réduire les effets délétères des horaires pratiqués.

C'est donc en ce sens et dans cette conception systémique des effets des horaires atypiques qu'il paraît indispensable de considérer les régulations qui se jouent dans le champ de la vie dans et hors travail (cf. **Figure 8**).

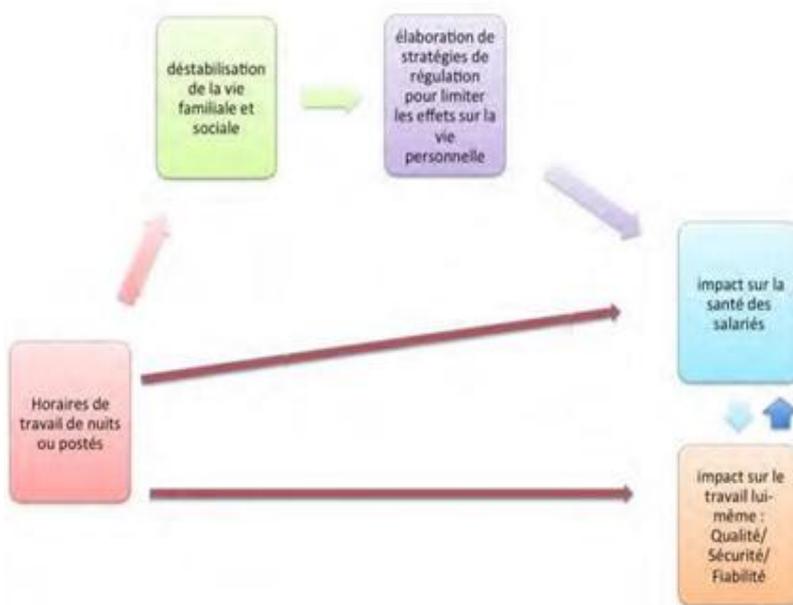


Figure 8 : approche multifactorielle des impacts des horaires de travail de nuit ou postés sur la santé des salariés et la qualité du travail.

2. Répercussions sur la vie familiale :

Parmi les travaux réalisés sur les conséquences du travail de nuit et posté, des études scientifiques se sont intéressées aux effets créés par le déphasage des horaires postés sur la vie familiale des salariés. Les périodes de disponibilité que ces horaires accordent ne coïncident pas avec le calendrier social le plus largement admis et ce décalage perturbe la vie hors-travail des travailleurs postés (**Quéinnec, Maury et Miquel, 1992**).

L'appauvrissement des échanges au sein de la cellule familiale, les perturbations du déroulement de la vie quotidienne constituent d'ailleurs le thème des plaintes les plus fréquemment rapportées par les travailleurs postés (**Bunnage, 1984, Smith et Folkard, 1993 ; Pierce et al. 1989, Meurs et Charpentier, 1987**).

Gadbois s'appuie sur les résultats de plusieurs enquêtes américaines et européennes pour décrire les conséquences de ces horaires de travail sur la vie des travailleurs postés et de leur entourage : «...ils ne sont souvent disponibles qu'à des moments de la journée (ou de la semaine) où bon nombre d'activités ne sont pas réalisables ou ne peuvent être accomplies que

dans des conditions mal-appropriées... les travailleurs postés attachent souvent plus d'importance à ces perturbations familiales et sociales qu'aux conséquences physiologiques : fatigue, troubles du sommeil, de la santé. » (Gadbois, 2004). (Ibid. page 106)

2.1- Un temps limité de rencontre et de partage :

Les travaux (Gadbois, 2004 ; Prunier-Poulmaire et Gadbois, 2004) relatifs à la vie familiale font état d'une altération des rapports entre les travailleurs postés et leur conjoint. Ces horaires conduisent ceux qui y sont assujettis à une moindre disponibilité pendant des moments extrêmement importants pour la vie familiale (repas, soirées, etc.) : soit ces derniers sont mobilisés à travailler, soit ils sont présents au domicile mais dans la nécessité physiologique de devoir se reposer et enrayer la fatigue générée par leur rythme professionnel. Aussi, doit-on considérer la condition physique et psychologique du travailleur posté lors de son temps libre : en plus de la « mobilisation effective » qu'il connaît sur son lieu de travail, on constate une « mobilisation consécutive » sur le temps hors travail consistant à récupérer de la faction écoulee mais aussi une « mobilisation anticipative » permettant de se mettre dans les conditions nécessaires pour assurer la faction à venir (sieste, sommeil diurne avant une faction de nuit) (Prunier-Poulmaire, 1997).

Une enquête effectuée auprès d'infirmières en horaires de nuit fixes appuie cette hypothèse une proportion élevée d'entre-elles avoue vivre comme une contrainte le fait de devoir s'occuper, à leur retour, du travail scolaire de leurs enfants (Zerr-Perardel, 1988). Pourtant, comme le montre l'étude de Lawson et al. (2014) menée, entre-autres, par entretiens et questionnaires auprès d'infirmières et de sages-femmes anglaises, ces salariés tentent de minimiser les effets de leur nuit travaillée sur leur famille en reprenant au plus tôt les tâches ménagères habituelles et le rythme de la famille après les postes de nuit, en écourtant leur sommeil pour aller chercher leurs enfants à l'école et s'occuper des repas.

Mais cela a des conséquences physique et psychique, aussi, le temps disponible pour leur famille diminue en quantité et en qualité. Les travailleurs postés disent qu'ils ont la sensation de ne pas pouvoir consacrer assez de temps à leur entourage et de ne pas pouvoir tenir leurs engagements dans la sphère conjugale et domestique (Nachreiner et Rutenfranz, 1975). L'altération des rapports conjugaux serait en partie liée à cette insuffisance de temps à partager ensemble (Meurs et Charpentier, 1987).

Ainsi, l'enquête de (Wedderburn (1981).) révèle que 39 % des ouvriers d'une sidérurgie travaillant en horaires postés déplorent la rareté des moments communs avec leurs épouses.

La même année, une étude de Gadbois (1981) portant sur 800 infirmières apporte des résultats similaires : 85 % des infirmières en horaires alternants estiment que le temps passé avec leur conjoint est insuffisant, contre 60 % de celles en poste fixe de jour et en poste fixe de nuit. Ce sentiment est partagé par les conjoints des infirmières en horaires alternants : ils sont seulement 13 % à se déclarer satisfaits des horaires de leurs épouses contre 29 % pour ceux dont la femme travaille en horaires de nuit fixes et 54 % pour ceux dont l'épouse pratique des horaires de jour fixe. **(Ibidem. Page 107)**

2.2- Perturbations des relations conjugales :

Une altération des relations conjugales, de la vie sexuelle, l'émergence de conflits de rôle.

L'altération de la vie de couple n'a pas seulement été abordée sous l'angle de la durée du temps partagé, mais également sous l'angle de la qualité des relations inter-conjugales **(Maume et Sebastian, 2014)**. Cependant, la réduction du temps commun peut engendrer un sentiment de frustration qui altère la nature même des relations entretenues dans le couple progressivement privé de références communes.

Les travaux anciens de Mott et al. réalisés en 1965 restent, dans ce domaine, une référence. Portant sur un millier de travailleurs postés travaillant dans cinq usines américaines, ils s'attachent à effectuer une comparaison de trois types d'horaires (3 x 8 continu, horaires fixes d'après-midi, permanents de nuit) dans leurs effets sur la vie de couple. Quel que soit l'aspect des relations conjugales considéré, ce sont les travailleurs en horaires alternants qui rencontrent le plus de difficultés dans leur vie conjugale.

Ils déplorent en premier lieu de ne pouvoir assurer la protection de leur épouse, de ne pouvoir passer du temps avec elle en réalisant ensemble des activités, de ne pas avoir des relations sexuelles satisfaisantes, de ne pouvoir faire preuve d'une meilleure compréhension mutuelle et de décider ensemble des grandes orientations familiales. Bien que fort ancienne et réalisée dans un contexte nord-américain, l'intérêt particulier de cette recherche est de mettre en évidence la nature même des difficultés rencontrées par les travailleurs postés avec leurs conjoints en fonction des systèmes d'horaires pratiqués : pour ce qui est d'assurer la protection de leurs épouses et connaître des relations sexuelles satisfaisantes, les permanents de nuit connaissent les mêmes difficultés que ceux en horaires alternants. Cette même étude révèle que les travailleurs en 3 x 8, nuits fixes ou après-midi fixes, s'estiment moins épanouis dans leur vie conjugale que leurs collègues en horaires diurnes et réguliers. Elle est également intéressante du point de vue méthodologique : l'évaluation des contraintes imposées par le

Chapitre 3 : Les effets de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés.

travail posté sur la vie familiale exige une analyse approfondie des relations de couple dans toutes ses dimensions constitutives, contrastée selon les spécificités de l'horaire pratiqué.

Les travaux de Koller et al. (1990) aboutissent à des résultats similaires : les travailleurs postés d'une raffinerie de pétrole interrogés sur la qualité de leur relation conjugale à cinq ans d'intervalle disent connaître une dégradation de la qualité de leur vie de couple. Il convient aussi de souligner qu'une dégradation de l'entente conjugale, des difficultés dans la vie de couple peuvent aussi, à terme, se traduire par des perturbations psychologiques liées à la culpabilité, la frustration, la récurrence des tensions inter-conjugales et par des perturbations de l'état de santé. **(Mott et al., 1965).**

Les travaux qui ont étudié les impacts des horaires postés en interrogeant les partenaires de ceux qui les pratiquent sont rares. Ils montrent cependant que la vie sociale des familles est amoindrie, spécialement la possibilité de pratique des loisirs de fin de semaine, que l'horaire perturbe la vie des partenaires des postés, qu'il rend insatisfaite une majorité des compagnes qui, de ce fait, n'y sont pas favorables **(Smith and Folkard, 1993)**. Cette étude de Smith et Folkard fait ainsi apparaître que 75 % des compagnes d'agents d'une centrale nucléaire anglaise déplorent de vifs conflits avec leur conjoint, que 55 % estiment que leur vie sexuelle est affectée, 58 % parlent d'une vie sociale personnelle entravée tandis que 60 % considèrent que la vie sociale commune est réduite en raison des horaires de leur conjoint.

L'hypothèse selon laquelle la pratique du travail posté pourrait accroître la fréquence des divorces a été avancée. C'est ce que suggère l'enquête longitudinale (sur 5 ans) réalisée sur un échantillon national de familles américaines, qui fait apparaître que, parmi les hommes avec enfants, la probabilité d'un divorce ou d'une séparation est six fois plus forte pour ceux en horaires fixes de nuit que pour ceux en horaires diurnes et réguliers ; parmi les femmes ayant des enfants, la probabilité d'une rupture associée à la pratique du travail de nuit fixe est multipliée par trois (Presser, 2000).

Les travaux de Kalil et al. (2010) exploitent des données provenant de l'étude National Longitudinal Survey of Youth sur un échantillon de 2 893 jeunes mariés américains. Cette étude confirme les résultats de Presser : la pratique du travail de nuit chez les femmes augmente le risque de séparation et de divorce. Cependant, la rareté des études et des données disponibles nous incite à être prudents sur ce point précis.

Soulignons néanmoins que les contraintes associées au travail posté ou de nuit sont telles que les partenaires des salariés qui y sont assujettis préféreraient qu'ils pratiquent des horaires différents : c'est le cas de plus de la moitié des compagnes des opérateurs de la raffinerie canadienne qui préféreraient que leur mari ait un poste de jour régulier **(Bourdhoux et al.,**

1997), et d'un tiers des compagnes des opérateurs d'une centrale nucléaire anglaise qui a essayé de convaincre leur mari d'abandonner les horaires postés (**Smith et Folkard, 1993**).

2.3- Perturbations des relations parents/enfants :

Les travaux, encore peu nombreux, qui se sont attachés à analyser les répercussions des horaires postés sur les relations entre les salariés et leurs enfants font apparaître une diminution des interactions familiales en raison des contraintes inhérentes à ce type d'horaires. Ils montrent que deux facteurs modulent ces effets : l'âge des enfants et les caractéristiques spécifiques du système d'horaire.

L'étude de (**Nachreiner et al. (1984)**) s'applique à effectuer une comparaison de l'implication des travailleurs postés dans la vie de leurs enfants pour 3 types d'horaires différents et pour des enfants de 3 âges distincts. Le degré d'implication du père varie selon le système d'horaire et un même système d'horaire se traduit par des effets contrastés selon l'âge des enfants. Ainsi, (**Lenzing et Nachreiner (2000)**) comparent deux groupes d'enfants dont les pères travaillent dans la police allemande soit en horaires postés soit en horaires de jour. Ils montrent que la vie sociale des enfants n'est pas identique : ceux dont les pères exercent leur fonction en horaires postés ont, avant 12 ans, une vie sociale plus limitée. Ils ont moins d'amis, effectuent des activités plus solitaires et participent peu à des activités à caractère périodique. Ils partagent plus de temps et d'activités avec leur père à l'exception de celles qui s'effectuent obligatoirement à des horaires fixes et déterminés. Après 12 ans, le temps partagé avec le père en horaires postés est restreint et essentiellement situé en soirée. Mais au-delà du temps passé ensemble, c'est la qualité de la relation qui semble modifiée : avant 12 ans, les enfants des policiers postés se confient plus souvent à leur père qu'à leur mère, alors que passé cet âge c'est vers leur mère qu'ils se retournent.

(**Gordon et al., (1981)**) montrent également une diminution d'activités socialement programmées chez les travailleurs postés de différents secteurs professionnels et leurs enfants en regard de ceux en horaires réguliers : 11 % des travailleurs en poste de nuit fixe et 28 % de ceux en horaires alternants participent à « des réunions, des activités de scoutisme, des jeux de ballons et au suivi scolaire de leurs enfants » contre 64 % des travailleurs en horaires diurnes et réguliers. Or, la pratique d'activités n'exigeant pas de programmation préalable (comme passer du temps et se détendre avec ses enfants, regarder la télévision ou faire des projets d'avenir) est aussi fréquente chez les uns et les autres.

L'étude de **(Sizane et al. (2011))** montre également que la pratique du travail de nuit affecte les liens parent/enfant : les relations entre les mères et leurs enfants adolescents sont analysées selon que les mères sont en horaires de jour ou de nuit. Deux groupes de 35 mères et leurs adolescents ont rempli un questionnaire. Les résultats montrent que les adolescents de mères qui travaillent de jour perçoivent la communication et la résolution de problèmes comme plus efficace que les adolescents de celles qui travaillent la nuit. Les auteurs estiment que le travail de nuit diminue la qualité perçue de la parentalité.

L'évaluation du temps commun disponible entre un travailleur posté et son enfant peut s'obtenir en superposant l'horaire de travail avec les horaires scolaires. Les résultats de cette analyse font ressortir que le volume de temps libre commun est très différent selon le système d'horaires et selon l'emploi du temps scolaire, donc l'âge de l'enfant **(Nachreiner et al. 1984, Hook et Wolfe, 2013)**. Ainsi, sur un cycle de vingt-quatre semaines, pour les travailleurs en horaires postés à rotation lente comme à rotation rapide, le temps libre commun avec un enfant de onze ans scolarisés en primaire est inférieur de 22 % à celui de leurs collègues en horaires diurnes et réguliers.

2.4- Des effets à long terme :

La réduction de la fréquence et la durée des interactions entre le travailleur posté et ses enfants pourraient détériorer la nature et la qualité des fonctions parentales **(Meurs et Charpentier, 1987 ; Hervet et Vallery (2005))**. C'est ce que suggère en tout cas une étude **(Koller et al., 1990)** sur des ouvriers d'une raffinerie de pétrole autrichienne qui révèle une dégradation, sur une période de cinq ans, du sentiment d'autorité du travailleur posté auprès de leurs enfants alors que ce phénomène ne se manifeste pas dans le groupe contrôle d'ouvriers de jour. Aussi, parmi les travailleurs postés de deux usines hollandaises, près de 70 % estiment que leur épouse assume une plus grande part de l'éducation de leurs enfants **(Thierry et Jansen, 1982)**. Mais l'impact réel de ces répercussions reste particulièrement difficile à appréhender, ce qui peut aussi expliquer le peu de travaux qui se consacrent à étayer la connaissance des effets à long terme du travail posté sur la relation parent-enfant.

Une étude **(Han et al. 2010)** examine les effets des horaires de travail des parents sur les comportements à risque des adolescents de 13 ou 14 ans. Elle repose sur l'exploitation de l'enquête National Longitudinal Survey of Youth-Child Supplement. Elle montre que les mères qui travaillent souvent de nuit passent beaucoup moins de temps avec leurs enfants et

connaissent des environnements domestiques moins favorables, ces deux facteurs étant alors significativement liés à des comportements à risque chez les adolescents. (**Ibidem. Page 109**).

Section 03 :

Mesures et préventions :

1. Mesures préventives et thérapeutiques recommandées :

Des mesures préventives organisationnelles, techniques ou individuelles permettent de réduire les risques inhérents au travail en horaires atypiques. Les principales sont les suivantes :

- 1. Adopter un sens de rotation horaire : matin à après-midi à soir.**

Un rythme avec rotation lente antihoraire induit une augmentation significative du niveau de somnolence, de la difficulté d'endormissement lors du coucher matinal, de la prise de somnifères chez les salariés concernés comparés aux salariés travaillant en rythme rapide avec rotation horaire.

- 2. Privilégier les rotations courtes (entre 2 et 3 jours) :**

Ce mode de rotation permet de limiter la désynchronisation des rythmes circadiens, limitant ainsi les conséquences sur le sommeil et la santé. Il semble également limiter l'intensité de la dette chronique de sommeil et favorise le lien social dans un cadre privé. Il permet également de réduire le risque de survenu d'accidents professionnels.

- 3. Permettre et favoriser la pratique d'une courte sieste encadrée durant le poste de nuit :**

Permettre aux salariés, notamment durant le poste de nuit, de réaliser une courte sieste, de durée 30 minutes (10-20min), est une mesure efficace pour améliorer les performances cognitives [18,19], réduire les troubles de la vigilance [13,18], diminuer la somnolence et réduire la dette chronique de sommeil [13]. 40% des salariés japonais pratiquent une courte sieste durant leur poste de nuit [13]. La mise en place de ce type d'organisation est largement plébiscitée par les salariés. Son efficacité est cependant largement corrélée à son acceptation et sa valorisation par les différents niveaux d'encadrement.

- 4. Favoriser la régularité et la prévisibilité des rythmes de travail.**

- 5. Assurer une diversité des tâches :**

L'alternance de tâches aux implications cognitives, biomécaniques différentes, toute les 1h30 à 2h00 est un moyen de réduire la baisse du niveau de vigilance.

6. Associer de manière effective les salariés de l'entreprise vis-à-vis des discussions sur les rythmes de travail (rotations, horaires de début et fin de poste...) : cette étape est cruciale afin de mettre en œuvre au sein de l'entreprise un ou plusieurs rythmes de travail les moins délétères vis-à-vis de la santé des salariés et du bon fonctionnement de l'entreprise.

Augmenter le niveau d'éclairage artificiel de la zone principale de travail en début de poste, Cette mesure vise à la fois à améliorer le niveau de vigilance et les facultés cognitives des opérateurs durant leur poste nocturne et à améliorer la qualité de leur sommeil diurne. A l'inverse il convient de limiter l'exposition à la lumière en fin de poste afin de faciliter le sommeil lors du coucher matinal. Les deux mesures ci-dessus peuvent être couplées avec le port durant le poste de nuit et/ le trajet de retour au domicile de lunettes munies de filtres spéciaux visant à empêcher la suppression du pic nocturne d'une hormone, la mélatonine, importante vis-à-vis de la synchronisation des rythmes circadiens.

L'exposition programmée à de la lumière intense sur le lieu de travail et le maintien d'une obscurité absolue pendant le sommeil permettent d'accélérer la synchronisation de l'horloge biologique au travail nocturne, d'augmenter les performances cognitives et psychomotrices pendant le poste de travail et de permettre un meilleur sommeil de jour.

La mélatonine a été essayée avec succès dans le cadre des protocoles thérapeutiques mais la variabilité des horaires de travail, ainsi que la variabilité de la dose et du moment d'administration de la mélatonine dans les études fait qu'il est difficile de tirer des conclusions définitives. En fait, il a été démontré que la mélatonine peut créer un retard de phase pour améliorer la durée du sommeil pendant le jour et la qualité de la vigilance nocturne, ainsi que l'efficacité au travail.

2. Autres mesures :

- Une prise unique de caféine/théine sous forme d'un café/thé en début de poste augmente les performances cognitives et le niveau de vigilance au travail. Son impact direct vis-à-vis de la réduction du risque de survenue d'accident n'a toutefois pas été démontré. L'ingestion de café/thé en milieu ou fin de poste de nuit est par contre susceptible de perturber grandement l'endormissement lors du coucher matinal.

- Les hypnotiques peuvent améliorer la qualité du sommeil diurne mais peuvent nuire à la performance et la sécurité de nuit. La prescription de ces médicaments n'est donc pas recommandée chez les travailleurs en horaires atypiques. (N.HALOUANI ,R. MASMOUDI, et al, 2018, pp 19-23).

Conclusion du chapitre :

Le travail posté, qu'il soit de nuit ou en horaires décalés, est de plus en plus présent dans de nombreux secteurs d'activité. Cependant, les conséquences sur la santé et la vie familiale des salariés sont indéniables. Ainsi, il est impératif d'adapter notre réglementation sociale en fonction des études et recherches médicales sur les risques accrus pour la santé des travailleurs.

L'encadrement du recours au travail de nuit doit être renforcé et demeurer exceptionnel. La loi doit définir un cadre juridique plus protecteur, tout en conservant un rôle central à la négociation collective pour trouver les solutions adaptées dans chaque secteur. Le suivi médical renforcé, notamment par une meilleure traçabilité de l'exposition aux risques, et la recherche permanente des moyens d'amélioration des conditions de travail, devraient constituer les voies à privilégier pour limiter les conséquences les plus néfastes pour la santé, l'équilibre de la vie familiale et la participation à la vie sociale.

Il est essentiel de privilégier les repos compensateurs plutôt que des avantages monétaires.

La pénibilité du travail de nuit doit être bien prise en compte dans la gestion des parcours professionnels, notamment en fin de carrière. Tout doit être mis en œuvre pour anticiper et faciliter le retour sur un poste de jour lorsque la santé du salarié ou des impératifs familiaux l'exigent.

En outre, il est primordial de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle pour les salariés travaillant de nuit. Il convient notamment de développer des accueils adaptés aux horaires de travail des parents pour les jeunes enfants. De plus, le coût et les conditions de transport doivent être pris en compte pour les salariés travaillant la nuit.

En somme, une régulation efficace du travail posté est nécessaire afin de prévenir et de limiter son impact sur les conditions de travail et de vie des salariés.

*Chapitre 04 : Analyse et
interprétation des résultats de
la recherche*

Préambule :

Dans ce chapitre, il sera question en premier lieu de faire une présentation des résultats de l'enquête et dans le second lieu évoquer l'analyse et l'interprétation de ces mêmes résultats.

Section 01 : Présentation des résultats de l'étude

1- Les caractéristiques Personnelles de la population :

La présentation des données personnelles se fera en fonction des variables suivantes :

Axe 1 : Les données personnelles :

- La répartition des enquêtés selon l'âge.
- Répartition des enquêtés par genre.
- Répartition des enquêtés par situation matrimoniale.
- Répartition des enquêtés par niveau d'instruction.
- Répartition des enquêtés par ancienneté professionnelle.

Axe 2 : Répercussion ergonomiques :

- La répartition des enquêtés selon la Confrontation ou pas au phénomène de stress.
- Le lien entre la situation familiale des salariés et les troubles de sommeil.
- Le lien entre l'ancienneté des salariés dans leur poste de travail posté et les troubles de sommeil.
- La relation entre l'âge des salariés et les accidents de travail.

Axe 3 : Répercussion sur le travail lui-même :

- La répartition des enquêtés selon les motivations de travailler en équipe (3*8/ 2*12)

Axe 4 : Répercussion sur la vie familiale et sociale :

- La répartition des enquêtés selon la possession d'enfants ou pas.
- Le lien entre l'ancienneté des salariés dans leur poste et la perturbation familiale.
- Le lien entre avoir des enfants ou non avec les perturbations familiales.
- Le lien entre la situation familiale des salariés et la conciliation entre la vie privée et professionnelle.
- Le lien entre la situation familiale et la réaction salariée face à la charge des enfants.

Axe 5 : Les attitudes des salariés :

- Le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et la réaction des travailleurs face à la fatigue intense.

Axe 1 : Les données personnelles :

Tableau 02 : La répartition des enquêtés selon l'âge.

Age	Fréquence	%
[20-30[25	41,66%
[30-40[20	33,33%
[40-50[13	21,66%
Plus de 50	02	3,33%
Total	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données de ce tableau en remarque que la catégorie d'âge entre **20ans jusqu'à 30ans** est la catégorie la plus présent dans l'entreprise avec un taux de **41,66%**, suivi par la catégorie entre **30ans jusqu'à 40ans** avec un taux de **33,33%**, puis la catégorie entre **40ans jusqu'à 50ans** avec un taux de **21,66%**, et enfin le taux le plus faible est celui de la catégorie **de plus de 50ans** avec un taux de **3,33%**.

A noter que la politique d'entreprise de **NAFTAL** s'appuie davantage sur les jeunes salariés dans leurs secteurs, ce qui permet une bonne continuité de production et une bonne résistance aux effets du travail de nuit demandant de la puissance physique et mentale, mais les changements par rapport aux anciennes catégories permettent d'accompagner l'expérience de ces jeunes.

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

Tableau 03 : Répartition des enquêtés par genre.

Genre	Fréquence	Pourcentages %
Hommes	50	83,33%
Femmes	10	16,66%
Total	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données de ce tableau en remarque que la catégorie du genre masculin est plus dominante avec un taux **83,33%**, tandis que la catégorie féminine avec un taux **16,66%**.

Tableau 04 : Répartition des enquêtés par situation matrimoniale.

Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage %
Célibataire	25	41,66%
Mariée	26	43,33%
Divorcé	6	10%
Veuf	3	5%
Total	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données statistiques de ce tableau en remarque que la grande majorité des salariés dans notre échantillon sont en situation marié avec un taux de **43,33%**, suivi de la situation célibataire qui occupe un taux de **41,66%**, puis la situation de divorcé avec un taux de **10%**, et enfin la situation veuf avec un taux **5%**.

En déduit que la majorité des salariés qui travaillent dans cette entreprise NAFTAL, sont mariés qui ont des charges familiale et plus de responsabilités dans leur vie privée une chose qui vas poser des difficulté de conciliation, d'autres part les salariés célibataire occupe la

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

minorité des postes de travail dans cette entreprise, malgré leur difficultés dans le travail de nuit mais ils ont plus d'avantage pour travailler la nuit par rapport aux autres.

Tableau 05 : Répartition des enquêtés par niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage%
Primaire	2	3,33%
Moyenne	9	15%
Secondaire	21	35%
Universitaire	28	46,66%
Total	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données de ce tableau, on remarque que la majorité de nous enquêtés sont de niveau universitaire, avec un taux de **46,66%**, suivi par le niveau secondaire, avec un taux de **35%**, puis le niveau moyenne, avec un taux de **15%**, et enfin le taux le plus faible est celui de niveau primaire, avec un taux de **3,33%**.

Tableau 06 : Répartition des enquêtés par ancienneté professionnelle.

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage%
Moins d'un an	10	16,66%
[1ans- 5ans [12	20%
[5ans- 10ans [18	30%
Plus de 10ans	20	33,33%
Total	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données statistiques de ce tableau en remarque que la majorité des enquêtés dans notre échantillon sont des anciens dans leur poste travail, la catégorie de **plus de**

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

10ans est le taux le plus élevé de **33,33%**, suivi par la répartition de **5ans jusqu'à 10ans** avec un taux de **30%**, puis la catégorie de **1ans jusqu'à 5ans** avec un taux de **20%**, et enfin la catégorie de **moins d'un an** avec un taux de **16,66%**.

D'après les statistiques de ce tableau, on constate, que dans l'entreprise de NAFTAL, il y a une certaine stabilité des salariés dans leur poste de travail, et on observe aussi un recrutement moyen de la part de cette entreprise.

Axe 2 : Répercussion ergonomiques :

Tableau 07 : La repartitions des enquêtés selon la Confrontation ou pas au phénomène de stress.

Le stress	fréquence	Pourcentage %
Oui	31	51,66
Non	29	48,33
Total	60	100

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données statistiques que nous avons obtenues dans ce tableau, on remarque que la majorité des enquêtés de notre échantillon de l'entreprise NAFTAL, sont confrontés au phénomène de stress dans leurs vies avec un taux de **51,66%**, tandis que **48,33%** d'entre eux ne sont pas des problèmes de stress.

On peut voir que les travailleurs dans de tels horaires de travail sont principalement confrontés à un stress lié au travail qui les menace de développer une maladie Stress et risques psychosociaux (anxiété, dépression, inquiétude ou fatigue), ce qui peut affecter La vie professionnelle et familiale et le travail du travailleur lui-même.

Tableau 08 : Le lien entre la situation familiale des salariés et les troubles de sommeil.

Troubles de Sommeil Situation Familiale	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	20	33,33%	05	08,33%	25	41,66%
Marié	20	33,33%	06	10%	26	43,33%
Divorcé	06	10%	00	00%	06	10%
Veuf	00	00%	01	1,66%	01	1,66%
Total	46	76,66%	12	19,99%	58	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité de salarié de notre échantillon ont des insuffisances et des troubles de sommeil avec un taux élevé de **76,66%**, par rapport à ce qui n'ont pas des troubles avec un taux de **19,99%**. On observe aussi que les salariés mariés sont les plus touchés de ce phénomène **33,33%** par contre seulement **10%**, des travailleurs mariés qui ne sont pas touchés par ces troubles. Pour les célibataires on trouve une grande majorité qui est touché par ce phénomène avec un taux de **33,33%**, ainsi **08,33%** seulement des célibataires ont répondu par (non).

Nous remarquons que d'après les données que nous avons recueillies dans ce tableau , les personnes mariées sont les plus susceptibles de faire face à la privation de sommeil et aux troubles du sommeil , ce qui peut s'expliquer par les besoins familiaux des employés mariés , qui ont plus de responsabilités pour la famille et leurs enfants , par rapport aux autres catégories , l'âge de l'enfant est également une variable très importante en ce qui concerne la qualité du sommeil diurne d'un travailleur , car il affecte directement la qualité du repos et de la récupération du travailleur , ce qui entraînera des problèmes de santé au fil du temps , qui

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

se manifesteront par des symptômes de fatigue ou d'épuisement professionnel pouvant perturber la vie professionnelle d'un salarié .

Tableau 09 : Le lien entre l'ancienneté des salariés dans leur poste de travail posté et les troubles de sommeil.

Troubles de Sommeil Ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'un an	08	13,33%	02	3,33%	10	16,66%
[1ans – 5ans [10	16,66%	02	3,33%	12	20%
[5ans – 10ans [14	23,33%	02	3,33%	16	26,66%
Plus de 10ans	17	28,33%	03	05%	20	33,33%
Total	49	81,65%	09	14,99%	58	100%

Source : Fais par nous-même.

D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enquêté de notre échantillon souffre des insuffisances et des troubles de sommeil avec un taux de **81,65%**, tandis que seulement **14,99%**, qui n'ont pas confronté à ce phénomène.

On s'appuie sur l'ancienneté de ces ouvriers on remarque que la catégorie la plus touché par ce phénomène et celle de **plus 10ans** avec un taux de **28,33%**, suivi par la catégorie de **5ans - 10ans** avec un taux de **23,33%**, et puis la catégorie de **1ans a 5ans** avec un taux de **16,66%**, en fin la catégorie là moins touchée par ce phénomène et celle de moins d'un an avec un taux de **13,33%**.

Sur la base de l'analyse que nous avons obtenue dans ce tableau , nous avons constaté que l'ancienneté dans les quarts de travail ou de nuit était un facteur très influent dans les problèmes de privation de sommeil et de troubles du sommeil , des comparaisons entre les catégories où les employés ont travaillé **moins d'un an** à ce Mode de travail est débutant , deux dernières catégories **5 ans à plus de 10 ans**.

Tableau 10 : La relation entre l'âge des salariés et les accidents de travail.

Accident de travail L'âge	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[20ans – 30ans [17	28,33%	08	13,33%	25	41,66%
[30ans – 40ans [15	25%	05	08,33%	20	33,33%
[40ans – 50ans [10	16,66%	03	05%	13	21,66%
[Plus de 50an	02	3,33%	00	00%	02	3,33%
Total	44	73,32%	16	26,66%	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés de notre échantillon ont vécu un accident de travail avec un taux de **73,32%**, tandis que seulement **26,66%** parmi les 60 enquêté répondu à la question sur l'accident de travail n'ont pas vécu un accident de travail.

On se référant à l'âge, les catégories de plus de **30ans** jusqu'à plus de **50ans** on observe une augmentation de taux des accidents de travail, l'exemple de la catégorie **[20ans-30ans [**, on remarque qu'elle est la plus soumis à des accidents de travail avec un taux de **28,33%**, par contre seulement **13,33%** ont pas vécu des accidentes de travail.

Axe 3 : Répercussion sur le travail lui-même :

Tableau 11 : La répartition des enquêtés selon les motivations de travailler en équipe (3x8/ 2x12).

Les motivations	Fréquence	Pourcentage %
La nature d'emploi	28	50%
La rémunération	23	41,07%
Le temps de travail	5	8,92%
Total	56	100 %

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données statistiques que nous avons obtenues dans ce tableau en remarque que la majorité des enquêtés de notre échantillon ont choisis le travail de nuit par la motivation liée à la nature d'emploi avec un taux de **50%**, suivi par la motivation liée à la rémunération avec un taux de **41,07%**, tandis que la motivation liée au temps de travail avec un taux de **8,92%**. Ainsi on a observé quelques réponses hors les trois propositions dont (pas d'autres travail cité plusieurs fois et obligations...).

On constate après ces statistiques que les travailleurs dans l'entreprise NAFTAL sont principalement choisis ce mode de travail pour la raison réside dans la nature d'emploi, un résultat compatible à ce que nous avons abordé dans les chapitre théorique.

Axe 4 : Répercussion sur la vie familiale et sociale :

Tableau 12 : La répartition des enquêtés selon la possession d'enfants ou pas.

Enfant	Fréquence	Pourcentage %
Oui	40	66,66%
Non	20	33,33%
Total	60	100%

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données statistiques que nous avons obtenues dans ce tableau, on remarque que la moitié des salariés dans notre échantillon de **60** enquêté répondu à notre question, dans l'entreprise NAFTAL, ont des enfants avec un taux de **66,66%** ainsi, une autre moitié des salariés n'ont pas des enfants avec un taux de **33,33%** aussi.

Sur la base de ces statistiques, nous pouvons voir le nombre moyen d'employés dans cette entreprise avec des enfants, ce qui peut être résumé comme ces employés ont plus de responsabilités et de responsabilités familiales, en particulier les jeunes enfants ont besoin de plus d'attention et de soins. Certains d'entre eux et leur personnel peuvent avoir des difficultés à se remettre du sommeil diurne en raison du bruit des enfants, ce qui entraîne parfois des conflits entre les enfants et les parents travaillant dans ce mode. Heures de fonctionnement.

Tableau 13 : Le lien entre l'ancienneté des salariés dans leur poste et la perturbation familiale.

Perturbation Familiale L'ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'un an	7	11,66%	3	05%	10	16,66%
[1ans – 5ans [5	8,33%	7	11,66%	12	20%
[5ans – 10ans [8	13,33%	10	16,66%	18	30%
Plus de 10ans	6	10%	14	23,33%	20	33,33%
Total	26	43,32%	34	56,65%	60	100

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enquêtes de notre échantillon dans cette entreprise NAFTAL, n'ont pas de perturbation familiale avec un taux **56,65%**, et seulement **43,32%** des salariés qui ont des perturbations de leurs familles.

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

On se référant à l'ancienneté, on remarque que dans la première catégorie des salariés de moins d'un an qui ont occupé le poste de travail de nuit il ont des perturbation familiale ou **07** salariés de notre échantillon de cette catégorie **07** ont répondu par (**oui**) a l'existence des perturbation familiale, tandis que la catégorie de (**1ans-5ans**), et parmi les **09** salariés **05** ont répondu par (**oui**) et **07** répondu par (**non**), dans cette catégorie on remarque la diminution des perturbation familiale par rapport à la premier catégorie, et dans les deux derniers catégories (**5ans-10ans**) et (**plus de 10ans**) et sur un échantillon de **44** travailleur on remarque que seulement **26** parmi eux présente des perturbation familiale, alors que les **34** autres salariés ont répondu à l'absence des perturbation familiale.

Sur la base de l'analyse du tableau ci - dessus, nous avons constaté qu'avec ce modèle d'horaires de travail, les employés ont moins de perturbations familiales, ce qui ne signifie pas qu'il n'y a pas de perturbations familiales.

Dans notre étude de l'entreprise du **NFTAL**, à partir d'un échantillon de 60 salariés travaillant en horaires postés, nous avons constaté que d'après les données de ce tableau, l'ancienneté des salariés pouvait être un facteur de réduction des ruptures de vie dans ce mode de travail. Travailleurs privés et sociaux.

Tableau 14 : Le lien entre avoir des enfants ou non avec les perturbations familiales.

Perturbations Familiales Enfants	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Avec enfants	30	50%	10	16,66%	40	66,66%
Sans enfant	5	8,33%	15	25%	20	33,33%
Total	35	58,33%	25	41,66%	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données de ce tableau on remarque, que la majorité des salariés enquêtés n'ont pas des perturbations familiales avec un taux de **41,66%**, tandis **58,33%** ont des perturbations familiales.

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

On s'appuie sur les salariés qui ont des enfants et ceux qui n'ont pas, on remarque que les salariés qui ont répondu oui ils ont des perturbations familiales et ont des enfants avec un taux de **50%**, plus que les salariés qui ont des perturbations familiales et sans enfants avec un taux de **8,33%**, mais de l'autre côté les salariés qui n'ont pas d'enfant ce sont les plus répondu par (non ils n'ont pas de perturbation familiale) avec un taux de **25%**, par rapport à ceux qui ont des enfants et sans perturbation familiale avec un taux de **16,66%**.

Sur la base de notre analyse des données recueillies dans ce tableau, on constate que les enfants sont un facteur qui peut influencer et causer un léger harcèlement domestique des travailleurs postés, La vie privée des enfants est plus susceptible d'être perturbée par rapport à ceux qui ne le font pas.

Tableau 15 : Le lien entre la situation familiale des salariés et la conciliation entre la vie privée et professionnelle.

Conciliation Situation familiale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	12	20%	13	21,66%	25	41,66%
Marié	16	26,66%	10	16,66%	26	43,33%
Divorcé	2	3,33%	4	6,66%	6	10%
Veuf	2	3,33%	1	1,66%	3	05%
Total	32	53,32%	28	46,64%	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données que nous avons obtenues dans ce tableau on remarque que parmi les 60 réponses sur la question de conciliation sur notre échantillon 53,32% des salariés trouvent que la conciliation est difficile, tandis que 46,64% restants trouvent que la question de conciliation est facile.

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

Nous constatons que le problème de la conciliation vie professionnelle et vie familiale d'un travailleur est une difficulté et que l'impact du travail posté et/ou de nuit empêche les salariés de concilier vie professionnelle et vie familiale,

Tableau 16 : Le lien entre la situation familiale et la réaction salariée face à la charge des enfants.

La réaction / Situation familiale	Négligence		Membre de la famille s'occupe		Ma femme s'occupe		Je m'en occupe moi-même		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Célibataire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marié	11	25,58%	6	13,95%	5	11,62%	10	23,25%	32	74,41%
Divorcé	5	11,62%	1	2,32%	1	2,32%	0	00%	7	16,27%
Veuf	3	6,97%	1	2,32%	0	00%	0	00%	4	9,30%
Total	19	44,17%	8	18,59%	6	13,94%	10	23,25%	43	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données statistiques de ce tableau, on observe que la majorité des salariés négligent leurs enfants avec un taux très élevé de **44,17%**, suivi par la catégorie des membres de la famille qui s'occupent avec un taux de **18,59%**, en suite, l'autre catégorie des salariés qui s'occupent eux-mêmes de leurs enfants représente un taux de **23,25%**, et enfin, la catégorie de ma femme qui s'occupe avec un taux faible de **13,94%**.

Dans cette étude, nous avons constaté que la majorité des employés de notre échantillon négligeaient leurs responsabilités envers leurs enfants en raison de la façon dont le travail et la

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

récupération occupaient tellement le temps de l'employé qu'ils n'élevaient pas leurs enfants plus longtemps, ce qui entraîne des conflits entre les parents. Et des enfants et affecte négativement l'éducation et les résultats scolaires des enfants, ainsi que l'éclatement de la famille, qui affecte la vie du travailleur en raison de tensions, le faisant souffrir d'un manque de soutien sociale et familiale.

Axe 5 : Les attitudes des salariés :

Tableau 17 : Le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et la réaction des travailleurs face à la fatigue intense.

La réaction La catégorie	S'absenter directement		Prendre un congé maladie		Prendre un congé annuel		Autres		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Agents de maîtrise	13	21,66%	10	16,66%	10	10,66%	6	10%	39	65%
Agents d'exécution	2	3,33%	5	8,33%	10	10,66%	4	6,66%	21	35%
Total	15	24,99%	15	24,99%	20	21,32%	10	16,66%	60	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête. Mai 2023

D'après les données statistiques, on remarque que la majorité des salariés de notre échantillon réagissent à la fatigue intense par la demande d'un congé annuel avec un taux de **21,32%**, tandis que le reste des salariés qui ont réagies par rapport à l'absentéisme et le congé de maladie et autres par des mêmes taux de **24,99%**.

La catégorie la plus touché par l'absence directe est la catégorie des agents de maîtrise avec un taux de **21,66%**, tandis que la majorité des agents d'exécution préfères de demander un congé annuel avec un taux de **10,66%**.

Notons que, sur la base des statistiques que nous avons obtenues dans ce tableau, les salariés de l'entreprise NAFTAL prévoient les congés annuels comme un moyen d'éviter

l'absentéisme et de se remettre de la fatigue, l'absentéisme faisant directement porter à l'entreprise des sanctions sévères par des réductions de salaire ou des licenciements.

Section 02 :

- **Analyse et discussion des résultats de l'étude**

Notre recherche aborde « le travail posté et ses répercussions sur les salariés » au sien de l'entreprise **NAFTAL BEJAIA**.

Après collecte, les données de terrain, leur présentation et leur Analyse Nous allons maintenant procéder à la vérification de nos hypothèses développées au début de notre recherche.

- **Analyse et discussion des résultats relatifs à la première hypothèse :**

Hypothèse 01 :

- **Le travail posté peut avoir une influence négative sur la santé des salariés.**

D'après les résultats du tableau N°10, on constate que la plupart des salariés intégrés ont subi des accidents du travail, la proportion est de 73,32%, alors que 26,66% des salariés n'ont pas connu d'accidents du travail, on constate également que le risque d'accidents augmente avec l'âge Et augmenté. Par conséquent, les risques d'accident menacent les travailleurs de problèmes de santé et de détérioration pouvant entraîner des absences prolongées

D'après les résultats du tableau N°07, nous avons constaté que la plupart des salariés enquêtés ont des phénomènes de stress, la proportion est de 51,66%, alors **que** les 48,33% de salariés restants n'ont pas ce phénomène, puis nous constatons que le travail de nuit et/ou le travail posté crée du stress pour les travailleurs Il y a des implications qui peut avoir un impact négatif sur leur bien-être, en particulier sur leur santé psychologique et mentale.

D'après les résultats du tableau N°9, nous avons constaté que 81,65 % des salariés interrogés souffraient d'insuffisance et de troubles du sommeil, alorsque seulement 14,99 % des salariés n'avaient pas de troubles du sommeil, alors le travail de nuit et/ou les jeux postés jouaient un rôle dans la survenue de troubles du sommeil Cela affecte la vie privée et professionnelle des salariés, affectant leur récupération du sommeil et leur motivation.

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

D'après les résultats du tableau N°17, nous avons constaté que la première réaction des salariés polyvalents face à la fatigue intense occasionnée par le travail de nuit et/ou posté est de demander des congés annuels, la proportion est de 21,32 %. Congé, l'employé choisit un congé demaladie ou une absence directe ou une autre absence à titre de travail, le pourcentage indiqué dans le tableau est de 24,99%. Peut ainsi toucher les travailleurs de nuit et /ou postés et les pousser à l'absentéisme.

A partir des résultats des tableaux N° 10, 07, 09, 17 nous pouvons confirmer notre première hypothèse.

- **Analyse et discussion des résultats relatifs à la deuxième hypothèse :**

Hypothèse 02 :

- **Le travail posté peut causer des perturbations au niveau de la vie familiale sociale et professionnelle des salariés.**

D'après les résultats du tableau 09, nous avons constaté que la plupart des salariés polyvalents ont une insuffisance et des troubles du sommeil, la proportion est de 81,65 %, alors que seulement 14,99 % des salariés n'ont pas. Le travail de nuit et/ou posté entraîne ainsi dans une large mesure des troubles du sommeil , qui augmentent avec le temps , l'âge et l'ancienneté des salariés dans ce mode d'organisation du travail , ce qui peut entraîner des problèmes de santé , principalement des formes extrêmes de fatigue ou d' épuisement professionnel entraînant à l'absentéisme des salariés.

D'après les résultats du tableau N°13, nous avons remarqué que plus les salariés sont en poste depuis longtemps, moins il y a de perturbation familiale, ceci s'observe sur le résultat total de 56, 65% n'ont pas de perturbation, contrairement à ceux qui ont des troubles familiaux qui irradiaient 43,32 %.

D'après les résultats du tableau N°14, on constate que 58,33% des salariés interrogés avec des enfants ont des conflits familiaux, alors que 41,66% n'ont pas de conflits familiaux à cause de leurs enfants.

A travers les résultats du tableau N°15, on constate qu'il est difficile pour la plupart des salariés interrogés qui représentent 53,32%, et 46,64% pensent que la conciliation entre la vie

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

privée et professionnelle est facile, Alors on constate que cette question est difficile pour l'employé auquel on a exigé.

D'après les résultats du tableau N°17, on constate que 44,17 % des salariés interrogés négligent leurs responsabilités envers leurs enfants, tandis que 18,59 % négligent les membres de leur famille, ou leur conjoint. 13,94 %, et enfin 23,25 % étaient d'autres membres du personnel occupés eux-mêmes, nous avons donc constaté que le travail de nuit et/ou le travail posté avaient un impact négatif sur la garde des enfants.

A partir des résultats des tableaux N° 09, 13, 14, 15, 17, nous pouvons confirmer notre deuxième hypothèse.

Conclusion du chapitre

Après avoir analysé les données obtenues lors de notre enquête auprès des salariés des entreprises NAFTAL, nous sommes parvenus à confirmer notre hypothèse à l'aide d'enquêtes de terrain, nous avons constaté que le travail de nuit soumis aux travailleurs était un déséquilibre entre leurs trois vies, privée, sociale et professionnelle, la privation de sommeil peut entraîner une mauvaise santé chez les travailleurs de nuit et entraîner diverses formes d'absentéisme.

Conclusion générale

Conclusion Générale

Conclusion générale :

En conclusion, notre recherche approfondie, tant sur le plan théorique qu'empirique, a permis d'explorer les répercussions du travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés travaillant au sein de l'entreprise NAFTAL Bejaïa. Nous appuyant sur des recherches existantes dans le domaine théorique, ainsi que sur notre stage, nous avons pu constater les effets néfastes du travail posté sur la vie des travailleurs. Les données recueillies à l'aide de questionnaires ont ensuite été analysées et interprétées pour vérifier la validité de nos hypothèses.

Notre recherche a révélé que les travailleurs posté sont confrontés à plusieurs problèmes de santé ; Ils font face à une fatigue intense, un manque de sommeil et du stress, ce qui impacte leur bien-être physique et mental. En outre, la perturbation de la vie familiale et les difficultés de conciliation entre vie sociale et professionnelle sont des problèmes majeurs auxquels ils sont confrontés. Ces problèmes s'intensifient avec le temps et l'âge.

Cette recherche nous a permis d'acquérir une expérience précieuse et des connaissances approfondies sur le travail posté. Nous avons pris conscience des défis auxquels les travailleurs de nuit /ou posté sont confrontés et des conséquences sur leur vie. Ces résultats renforcent l'importance d'aborder cette problématique dans le domaine de la sociologie des organisations et du travail.

En conclusion, cette étude constitue une contribution significative à la compréhension des effets du travail de nuit/ou posté sur la vie professionnelle et personnelle des salariés. Elle souligne l'importance d'approfondir davantage cette question avec des échantillons plus larges et en utilisant des techniques de recherche variées. Nous espérons que cette recherche incitera d'autres étudiants et chercheurs à explorer davantage ce domaine passionnant et complexe.

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

SAUTORY Olivia et ZILLIONIZ Sandra, « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *Economie et statistique*, n°478-479-480, Paris, 2015.

CARPENTIER Jean et CAZAMIN Pierre, « le travail de nuit, effets sur la santé et la vie sociale du travailleur ». *Bureau international du travail*, Genève 1997

MARQUIE Jean-Claude, le travail humain, volume 67 n°1, Paris, janvier 2004.

(NGUYEN Arthur « Le travail en horaires atypiques en 2021 en légère baisse suite à la crise sanitaire », Dares, Paris, octobre 2022.)

« des rythmes de travail socialement différenciés », *Economie et statistique*, n°478-479-480, Paris, 2015.

MARQUIE Jean-Claude, le travail humain, volume 67 n°1, Paris, janvier 2004.

(Voir, à cet égard, Marx, Karl, (1965) *Le Capital*, livre 1, chap. X., PUF, Paris).

Les Actes de ce symposium ont été publiés dans le volume 3 des "Etudes de psychologie industrielle et organisationnelle" éditées par F. Nachreiner (cf. Haider, Koller et Cervinka, éd., 1986).

(PAVARD et al. 1982, cité dans Quéinnec et al. 1985, p. 145).

L'impact du travail de nuit sur la vie Socioprofessionnelle des employés, Ymmel Mouloud, Zebboudj Sonia, 2013/2014, p28, 29

Décret présidentiel n° 96438 du 26 Rajab 1417 correspondant au 7 décembre 1996 relatif à la promulgation au Journal officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire de la révision constitutionnelle adoptée par référendum du 28 novembre 1996. (JORA n° 76 / 1996). (MODULE LEGISLATION 3 ème ANNEE PMI 2018-2019)

https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_post%C3%A9 consulté le 18/03/2023 à 14h30

<https://www.capital.fr/votre-carriere/travail-poste-definition-effets-et-prevention> page consultée le /18/03/2023 à 14h30

https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_post%C3%A9 consultée le 18/03/2023 à 14h30

Dr PATRICE Thorez, Les horaires atypiques, travail de nuit en équipes alternantes, service de santé au travail de Cambrai JUIN 2013.

ARAB Khaled, (2021-2022), « Introduction à la sociologie », Cours dispensés aux étudiants de premières années Sciences Sociales, Université A. Mira de Bejaia

BUSSENAUT Chantal et PRETET Martine : Economie et gestion de l'entreprise. 4ème édition Vuibert, Paris, 2006, p189

<https://www.capital.fr/votre-carriere/travail-poste-definition-effets-et-prevention-1423620>

La durée légale du travail, In : <http://www.Elmouwatin.Dz/ladurée-légale-du-travail>

«Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19 juin -22 juillet 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats. (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n°. 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948».

François Édouard, Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, conseil économique, social et environnemental, Mandature2010, p9.

« Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibré », In, « comment structurer les divers types d'ATT », Bureau international du travail, Genève, 2019, pp 17.

« Travail de nuit et le travail posté Quels effets ? Quelle prévention », In, travail de nuit et travail posté : de quoi parle-t-on ?, inrs , Paris, janvier 2022.

Bourdouxhe, M., Quéinnec, Y., et al. (2001). L'horaire rotatif de 12 heures sur la santé et la sécurité des opérateurs d'une raffinerie de produits pétroliers Phase 1: enquête, diagnostic, pistes de réflexion pour des aménagements. Résumé de recherche. Montréal (Québec) : IRSST.

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. (2016). Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Rapport d'expertise

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. (2016). Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Rapport d'expertise collective.<https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf> (p. 94)

collective.<https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf> (p. 95)

[<https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-santé-etaccidents.html>.] consulté, 9/4/2023, à 8h

[LEGER Damien, ESQUIROL Yolande et al, « Republication de : travail posté et de nuit et ses conséquences sur la santé : état des lieux et recommandations », In, mise au point, la presse médicale (11_12P1), Paris, 3 janvier 2019, pp 193 -197]

[Elisabeth Conne, *all, Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques, Avec le soutien de la Fondation suisse pour la promotion de la santé, Genève, Décembre 2001, p19*].

[SMITH, pierre, «Travail de nuit et travail posté , conséquences sur la santé des travailleurs et recommandations», In : infonursing, vol. n°182, octobre 2016, p.33.]

<https://www.officiel-prevention.com/dossier/sante-hygiene-medecine-du-travailssst/service-de-sante-au-travail-reglementations/la-prevention-des-risques-du-travailposte-en-equipes-et-de-nuit>.) Consulté le 12/04 à 9h

<https://axia-consultants.com/2018/04/23/sante-et-securite-au-travail-quelles-sont-lesconsequences-des-horaires-atypiques-sur-la-sante-des-salaries/>consulté ; 12/04 à 9h

MARQUIÉ Jean-Claude, *le travail humain*, volume 67 n°1, Paris , janvier 2004 , page 64-65

N. HALOUANI, R. MASMOUDI, et al, « TRAVAIL EN HORAIRES
ATYPIQUES : IMPACT SUR LA SANTE ET RECOMMANDATIONS
SHIFT WORK: IMPACT ON HEALTH AND RECOMMENDATIONS,

Faculté de médecine, Université de Sfax N°28, Tunisie, Février 2018, pp ; 19 – 23

FRIEDRICH-Ebert-Stiftung, *méthodologie de la recherche scientifique pour les organisations de la société civile*, In, *qu'est-ce-que la recherche en sciences sociales ?*, Algérie, 2016, page 04

<https://www.futura-sciences.com/sante/definitions:sommeil-trouble-sommeil-13495/>
consulté, le 05 /08 à 10h

https://www.canada.ca/fr/agencerevenu/organisation/carrieres-a-arc/enseignements-ont-deplaces/competences-arc-outils-evaluation_standardisee/competences-agence-revenu-canada-avril-2016/travail-equipe-collaboration.html. Consulté, le 07 /08 à 13h

<https://www.clicours.com/quest-ce-que-la-motivation%E2%80%89/> consulté, le 15 /08 à 9h

<https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/stress>.

Annexe

Annexe : Questionnaire d'enquête

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines & Sociales
Département de Sociologie



Questionnaire de recherche sur le thème :

« Le travail posté et ses répercussions sur les salariés »

Etude de cas : NAFTAL

Dans le but de bien enrichir et mieux encadrer notre travail qui concrétise le mémoire de fin d'études de notre cycle Master ,option sociologie du travail et organisation, et pour assurer une cohérence entre plusieurs études théoriques , nous voulons bien que nous accorderiez quelques minutes pour répondre objectivement à ce modeste questionnaire sur lequel nous allons nous baser afin de confirmer ou même infirmer quelques théories sur lesquelles notre travail se repose . En outre, nous vous assurant que vos réponses ne seront utilisées que pour des travaux et des recherches scientifiques dans le même domaine et qu'elles ne seront réservées que pour des fins académiques, tout en vous assurant l'anonymat absolue.

Axe 1 : Les données personnelles

1. Age ? :
 - [20-30[
 - [30-40[
 - [40-50[
 - Plus de 50an
2. Catégorie socioprofessionnelle ? :
 - Agents d'exécution
 - Agents de maîtrise
3. Situation familiale ? :
 - Célibataire
 - Marié
 - Divorcé
 - Veuf (Ve)

4. Avez-vous des enfants ? :

- Oui
- Non

5. Niveau d'instruction ? :

- Primaire
- Moyen
- Secondaire
- Universitaire

6. L'intitulé de votre poste ? :

-

7. Vous horaire de travail ? :

- 2×8 :
- 3×8 :
- 2×12 :

8. L'ancienneté dans votre poste ? :

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

Axe 2 : Répercussion ergonomiques

9. Souffrez-vous des troubles ou des insuffisances de sommeil ?

- a. Oui
- b. Non

10. Avez vous déjà senti de lassitude ou une fatigue chronique ?

- a. Oui
- b. Non

11. Avez-vous déjà passé par des périodes et moments de stress ?

- a. Oui
- b. Non

Si oui, citez une cause

Axe 3 : Répercussion sur le travail lui-même

12. Avez-vous déjà bénéficié d'une compensation du salaire ?

- a. Oui
- b. Non

13. En termes de rendement, comment voyez-vous ?

- a. Satisfaisant
- b. Très satisfaisant
- c. Peu satisfaisant
- d. Non satisfaisant

14. avez-vous déjà été victime d'un accident du travail ?

- a. Oui
- b. Non

15. Selon vous, la fatigue et l'épuisement sont-ils des facteurs majeurs qui risquent des accidents de travail ?

- a. Oui
- b. Non
- c.

16. Etes-vous confronté au phénomène d'absentéisme ?

- a. Oui
- b. Non

17. Quand vous sentez une fatigue intense après des multiples nuits de travail, comment réagissez-vous ?

- a. S'absenter
- b. Demander un congé annuel
- c. Prendre un congé de maladie
- b. Autres

18. Comment trouvez-vous les conditions de travail ?

- a. Favorable
- b. Très favorable
- c. Pas du tout favorable
- d. Peu favorable

Axe 4 : Répercussion sur la vie familiale et sociale

19. La nature de votre travail a-t-il un impact sur votre relation avec la famille ?

- a. Oui
- b. Non

20. A qui vous confiez votre famille pendant votre absence ?

.....

21. Est-ce que la nature de votre travail perturbe votre famille ?

a. Oui

b. Non

22. Comment vous réagissez à l'égard de la charge de vos enfants et la prise de leurs responsabilités ?

a. Un membre de la famille s'en occupe

b. Négligence des charges des enfants

c. Ma femme s'en occupe

d. Je prends en charge mes enfants hors les horaires du travail

23. Trouvez-vous que la nature de votre travail vous empêche à mieux intégrer la vie sociale ?

a. Oui

b. Non

24. Votre travail ne vous empêche pas de profiter de votre famille en pratiquant des loisirs avec ?

a. Oui

b. Non

Si oui, citez un exemple de ces loisirs

25. Comment trouvez-vous la conciliation entre votre famille et votre travail ?

a. Facile

b. Difficile

Axe 5 : Les attitudes des salariés

26. Votre travail vous assure d'avoir plus de maîtrise et de contrôle sur les tâches qu'on vous confie ?

a. Oui

b. Non

27. Les horaires de travail sont adéquats pour être mieux productifs en réalisant vos tâches ?

a. Oui

b. Non

28. Quelles sont les raisons qui vous ont motivé à choisir le travail de nuit ?

a. La nature de l'emploi

b. La rémunération

c. Le temps de travail

Résumé :

Notre mémoire de Master en sociologie se focalise sur l'impact de travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés au sein de l'entreprise NAFTAL Bejaia. Notre question de départ est formulée comme suit : Quels sont les répercussions du travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés ; À partir de cette question centrale, nous avons identifié deux questions secondaires pour approfondir notre analyse :

- Quelles sont les conséquences du travail posté sur la santé des salariés ? Nous examinons les répercussions physiques et mentales du travail posté, en mettant l'accent sur des facteurs tels que le manque de sommeil, le stress et la baisse de vigilance. Notre objectif est de comprendre comment le travail posté peut influencer la santé globale des salariés au sein de l'entreprise NAFTAL.
- Quelles sont les implications du travail posté sur la vie familiale des salariés ? Nous étudions les perturbations que les horaires décalés peuvent causer dans la vie familiale des salariés, en évaluant leur disponibilité pour leur famille, les relations familiales et l'équilibre entre travail et vie personnelle. Nous souhaitons comprendre comment le travail posté peut impacter la vie familiale des salariés au sein de l'entreprise NAFTAL.

En utilisant une approche quantitative et en collectant des données à l'aide d'un questionnaire, notre étude vise à apporter une meilleure compréhension des conséquences du travail posté sur la santé et la vie familiale des salariés. Nous considérons qu'il est primordial que les travailleurs tiennent compte de ces aspects pour s'adapter au mieux à ce système, tandis que les responsables doivent être sensibilisés et trouver des solutions bénéfiques à toutes les parties, dans l'intérêt de l'entreprise. Ainsi, le travail posté représente un sujet de recherche majeur dans le domaine de la sociologie du travail, permettant d'approfondir nos connaissances et de promouvoir des politiques et des pratiques organisationnelles favorables au bien-être des salariés.

Abstract:

Our Master's thesis in sociology focuses on the impact of shift work on the health and family life of employees within the NAFTAL Bejaia Company. Our initial question is formulated as follows: What are the repercussions of shift work on the health and family life of employees? From this central question, we identified two secondary questions to deepen our analysis:

1. What are the consequences of shift work on the health of employees? We examine the physical and mental impacts of shift work, focusing on factors such as lack of sleep, stress and reduced alertness. Our objective is to understand how shift work can influence the overall health of employees within the NAFTAL Company.
2. What are the implications of shift work on the family life of employees? We study the disruptions that staggered schedules can cause in family life employees, by assessing their availability for their family, family relationships and work-life balance. We want to understand how the shift work can impact family life of employees within the NAFTAL Company.

By using a quantitative approach and collecting data using a questionnaire, our study aims to provide a better understanding of the consequences of shift work on the health and family life of employees. We consider it essential that workers take these aspects into account to best adapt to this system, while managers must be made aware and find solutions beneficial to all parties, in the interest of the company. Thus, shift work represents a major research subject in the field of sociology of work, allowing us to deepen knowledge and promote organizational policies and practices favorable to the well-being of employees.