



جامعة بجاية
Tasdawit n'Bgayet
Université de Béjaïa

**UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

**En vue de l'obtention du diplôme de Master e en sociologie
Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines**

THÈME

**L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » sur
la sante et la vie sociale des salariés
Enquête de terrain : « Général Emballage » d'Akbou**

Présenté par :

**M. BOUBEZZOU Sofiane
M. BECHIR Saddek**

Encadré par :

D'. BESSAI Rachid

**Session Juin
2016**

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

**A mes très chers parents, qui m'ont vraiment soutenu pendant
toutes mes études, que dieu les garde et les protège**

A la mémoire de mes grands-mères que leur âme repose en paix

A mes frères et sœurs : ainsi que leur famille

**A mes neveu et nièces : Rayane, Aya, Zayan, Kimou, Nina,
Ilyasse , Aksil, Gaya**

A tout mes amis et en particulier : Fares djamel Massi

Pour toi : biba

A tout mes copains de chambre

A tous mes ami(e)s sans exception qui comptent pour moi

A Mes collègues et camarades de groupe

Et tous les gens que je connais et ce qui me

Connaissent

B .Sofiane

REMERCIEMENTS

Je remercie le bon Dieu pour le courage, la patience et la volonté qui m'ont été utiles tout au long de mon parcours. Ma famille bien sur qui m'ont beaucoup aidé moralement et financièrement dans la réalisation de ce travail et leur encouragement de poursuivre mes études.

Je tiens à remercier infiniment mon promoteur D^r **BESSAI Rachid** d'avoir accepté de m'encadrer et pour ses orientations, ces conseils précieux, pour son dévouement de mettre son savoir à ma disposition afin de réaliser ce travail.

Tout le personnel et salariés de la SPA Général Emballage. Ce travail n'aurait pas pu être réalisé sans leurs bon accueil et leurs coopération

Mes sincères remerciements s'adressent aussi à l'ensemble de mes enseignants de la filière sciences humaines et sociales qui m'ont enseigné durant mon cursus universitaire et qui m'ont bien formé.

Je remercie également tous les membres de jury pour avoir accepté d'évaluer mon travail.
Mes remerciements vont à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail

B. Sofiane

Liste des tableaux

N° de tableaux	Titre du tableau	Page
01	Répartition des enquêtés selon l'âge	73
02	Répartition des enquêtes selon leur état matrimonial	74
03	Répartition des enquêtes selon leurs niveaux d'instruction	75
04	Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle	76
05	Répartition des enquêtés selon leurs ancienneté	77
06	Répartition des enquêtés selon leurs lieux de résidence	78
07	Répartition des enquêtés selon leurs choix pour le travail posté	79
08	Répartition des enquêtés selon leur opinions à propos du système de « 3X8 »	80
09	Répartition des enquêtés selon leur tranche d'heure préférée	81
10	Répartition des enquêtés selon les dispositifs de sécurité adopté par leur entreprise	83
11	La Corrélation entre la sensation de repos et la période de travail	84
12	La corrélation entre les heurs de sommeil et son manque pendant les horaires de travail	85
13	La corrélation entre l'opinion des salariés à propos de système de travail de « 3X8 » et sa pénibilité	86
14	La corrélation entre la durée du travail et les heurs supplémentaires	88
15	La corrélation entre l'existence d'un service médical et le risque d'une maladie	89
16	La corrélation entre la prise de repas et les troubles digestifs	90

17	La corrélation entre la sensation au travail et sa pénibilité	91
18	Répartition des enquêtes selon leur moyen de transport	92
19	Répartition des enquêtés selon leurs activités hors travail	93
20	Répartition des enquêtes selon leurs activités en journée de repos	94
21	la corrélation entre la situation familiale des enquêtés et les effets de ce système « 3X8 » sur la vie sociale et familiale	95
22	La corrélation entre la situation familiale et les problèmes familiaux causés par ce système « 3X8 »	96
23	La corrélation entre l'âge et la capacité des salariés à équilibrer entre leur vie professionnelle et leur vie familiale	98
24	La corrélation entre la situation familiale et l'aide de la famille dans les responsabilités	100
25	La corrélation entre la demande de mutation et l'appréciation de ce système de travail « 3X8 »	101
26	La corrélation entre le choix d'un système de travail et la situation familiale	102
27	La corrélation entre la possibilité de modifier l'heure de travail et leurs opinions de ce système	104
28	La corrélation entre les tranches d'heures et l'absentéisme chez les salariés	105
29	La corrélation entre la nécessité d'une prime spéciale et salaire	107
30	La corrélation entre la situation familiale et la réclamation de la présence par les membres de la famille	108

Liste des abbreviations

- BIT.....**B**ureau **I**nternational du **T**ravail
- CIRC.....**C**entre **I**nternational de **R**echerche sur le **C**ancer
- CNRS.... **C**entre **N**ational de la **R**echerche **S**cientifique
- HDL..... **H**aute **D**ensité lipoprotéine (cholestérol)
- IDE **I**nterinvestissements **D**irects **E**trangers
- IARC..... **I**nternational **A**gency for **R**esearch on **C**ancer
- INSEE... **I**nstitut **N**ational de la **S**tatistique et des **E**tudes **E**conomique
- OMC.... **O**rganisation **m**ondial de **C**ommerce
- OMS.... **O**rganisation **M**ondial de la **S**anté
- OIT..... **O**rganisation **I**nternationale de **t**ravail
- SPA **S**ociété **P**ar **A**ction

Sommaire

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Introduction

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

Section 1

1- Les raisons du choix du thème	4
2- Les objectifs de la recherche	4
3-La Problématique	5
4- Les hypothèses de recherche	9
5- Définition des concepts et notions clés	10

Section 2

5- La pré-enquête.....	18
6- La méthode utilisé	19
7- Les techniques utilisées	21
10- L'échantillonnage	24
11- La durée et le lieu de l'enquête	25
12- Les obstacles rencontrés.....	26

Chapitre II: Cadre théorique de la recherche

Section 1

1- Les études antérieures	28
---------------------------------	----

Section 2

2- Le travail posté	34
2-1 Définition du travail Posté	34
2-2- Travail par équipes successives ou travail posté.....	35
2-3- L'organisation du travail par équipes successives	36
2-4- Le principe de tous ces modèles	37
2-5 Le régime de travail par équipe successives	37
2-6 Le travail posté semi-continu (trois équipes dit 3X8)	38

2-8-Démarche de ce système du travail de « trois-huit »	40
2-10 Les Motivations et choix de ce système du travail.....	41
2-11- Le recours à ce système du travail	42
2-12- Les différences d'un poste à l'autre	43
2-13- Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de ce système	43
2-14- Le travail de nuit	44
2-15 Le travail de nuit, le travail posté, un recours encadré juridiquement.....	45

Section 3

3- L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » sur les salariés	49
3-1 L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » Sur la santé des salariés	49
3- L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » Sur la vie sociale et familiale des salariés.....	58

Chapitre III: cadre pratique de la recherche

Section 1

1- Présentation de l'organisme d'accueil	62
2- Localisation	62
3- Historique de l'organisme d'accueil	63

Section 2

Analyse et interprétation des données.....	73
1- Les caractéristiques de la population d'enquête.....	73
2- L'analyse des données de la première hypothèse	78
3- L'analyse des données de la deuxième hypothèse	89
4- Les résultats de l'enquête	108

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction

Le temps de travail est une composante importante dans l'organisation du travail des salariés est un enjeu stratégique pour les entreprises par ses effets sur la productivité. Au cours des années quatre-vingt, les horaires de travail sont devenus plus irréguliers et le travail du vendredi a augmenté pour répondre à de nouvelles formes d'organisation du travail avant de se stabiliser au cours de la décennie suivante.

Les durées hebdomadaires de plus de 45 heures ont reculé au cours des années 1990. En même temps, le travail de nuit et celui des week-ends ont légèrement progressé. Au cours de cette période, les entreprises se sont réorganisées pour allonger la durée d'ouverture des services ou d'utilisation des équipements. Alors que les cadres et les professions intermédiaires avaient des semaines plus régulières, les employés du commerce ont vu leurs horaires s'allonger et se prolonger en fin de journée ou les week-ends pour répondre à la demande de la clientèle. Enfin, la part des ouvriers de type industriels travaillant en horaires alternés ou la nuit ont augmenté.

La durée légale pour le travail a été abaissée à 40 heures. Cette baisse s'est traduite par la réduction effective de la durée hebdomadaire travaillée ou par la réduction du nombre de jours travaillés. Le passage aux 40 heures s'est également accompagné d'une plus grande irrégularité et imprévisibilité des temps travaillés. Après les 40 heures, la semaine reste la référence en termes de durée du travail. Néanmoins, la réduction des temps de travail sous forme de jours de repos, la fixation d'une durée du travail en jours et non plus en heures pour certains cadres et le développement de la modulation, de l'annualisation et de l'utilisation du compte épargne-temps ont contribué à faire régresser la norme de travail fondée sur la semaine au profit d'une organisation temporelle définie sur l'année. Cette évolution s'est accompagnée d'une individualisation et d'une diversification des temps travaillés.

Introduction

Il est vrai que certains avantages ou accommodements peuvent être trouvés en travaillant en heures décalés comme des repos et des majorations de salaires accordés en compensation mais ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du travail posté à plus ou moins long terme, souligné par de nombreuses études, en particulier sur la santé, avec des troubles du sommeil, des risques cardiovasculaires et voir un accroissement des risques de cancers, mais aussi au regard des conditions de travail ou de la vie sociale et familiale.

Cette situation et son évolution future, telle qu'elle se dessine à la lumière des mutations sociétales et économiques en cours dans un environnement mondialisé, soulignant ainsi les limites de notre droit actuel affirmant le caractère exceptionnel du travail de nuit. Elles doivent être mises au regard de la véritable question de santé publique posée, pour un nombre croissant de salariés, par l'exposition prolongée au travail posté.

Dans un souci de protection des salariés, il s'agit avant tout de viser à limiter l'exercice du travail posté, en privilégiant d'autres organisations de travail. Puis, pour les secteurs et les emplois exigeant, par nature, un fonctionnement de travail posté, d'améliorer les conditions de ce travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de prévenir, sinon réduire, par tous moyens les effets néfastes du travail de nuit.

De même, les évolutions socioéconomiques constituent également un cadre favorisant son expansion avec la multiplication des échanges internationaux, les évolutions technologiques en matière de communication et les stratégies commerciales. Elles entraînent un accroissement des rythmes de travail atypiques dans un fonctionnement tendant à être mobilisable à tout moment de la journée (ou de la nuit) et une transformation des modes de vie et de consommation. Les nouvelles générations n'ont, à cet égard, pas le même rapport au travail et semblent moins attachées à une organisation classique du

Introduction

travail. Le travail posté leur offre l'opportunité d'une plus grande disponibilité le jour, au profit de leur vie personnelle, familiale et sociale.

Pour toutes ces raisons, le travail posté répond à des besoins, voir à des nécessités qu'on ne saurait sous-estimer et il ne constitue plus comme le passé un fait exceptionnel, mais bien un mode de travail caractérisant un stade avancé de l'évolution technique, économique et sociale des sociétés.

Nous exposerons notre travail à travers trois chapitres.

- **Le première chapitre** est le cadre méthodologique de la recherche qui contient les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses et les concepts clés de notre recherche, ainsi que la méthode et la technique utilise et la taille et le type d'échantillon.
- **dans le deuxième chapitre** nous allons proposer le cadre théorique utilisé dans ce mémoire, qui parle dans la première section des études antérieures de notre thème, dans la deuxième section on parlera du travail posté, le travail posté semi-continu « trois-huit » et le travail de nuit, de son cadre juridique, et ses systèmes de travail et dans l'autre on parlera de l'impact du système de travail de « 3X8 » sur la santé et la vie sociale et familiale des salariés.
- **En fin, dans le troisième chapitre** c'est l'étude de notre cas pratique au sein de la SPA Général Emballage à Akbou composés de deux sections :
 - La première section est la présentation de l'organisme d'accueil.
 - Et la deuxième section de l'analyse est l'interprétation des résultats des hypothèses.

CHAPITRE I

Cadre méthodologique de la recherche

Section 1**1- Les raisons du choix de thème**

Le thème de notre recherche a été dicté par diverses raisons dont :

- C'est un thème qui a un lien direct avec notre spécialité.
- Il nous semble que ce thème n'a pas été traité largement dans notre spécialité (sociologie du travail et des ressources humaines).
- Enrichir nos connaissances sur le terrain.
- L'importance de ce thème et son impacte sur vie sociale et familiale des travailleurs.
- Connaître les motivations des travailleurs qui les poussent à choisir ce système de travail.

2- Les objectifs de la recherche

Chaque travail s'avère nécessaire de le baliser. Ici la notion de balise nous renvoie à ce vers quoi on va, les buts visés ou les objectifs à atteindre. C'est autour de ces objectifs que nous élaborons notre plan de travail.

- Montrer l'impact de ce système de travail « trois-huit » sur la vie des travailleurs de la SPA Générale Emballage.
- Étudier l'impact de ce système sur la vie familiale et sociale des travailleurs.
- Avoir une vision beaucoup plus large et nette du fonctionnement de ce système au sein de la SPA Générale Emballage.
- Voir si les travailleurs arrivent à concilier entre leur vie professionnelle et leur vie sociale et familiale.

3- La Problématique

Toute institution progresse grâce à son capital humain bien traité de telle sorte que tout le personnel se sente satisfait par les conditions de travail offertes par l'employeur. ces conditions sont des aspects très importants au sein d'une institution qui veut réussir dans son environnement concurrentiel. Elles désignent un ensemble de facteurs qui influencent les caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail.

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

Pour cela, les conditions de travail sont des outils de gestion des ressources humaines qu'utilise l'institution au niveau stratégique et qui permettent de contribuer à l'évaluation de la mission qu'elle s'est fixée. Ils englobent trois orientations à savoir le travail ergonomique (les éléments qui se trouvent dans l'espace de travail, les interfaces comme machines et l'organisation du travail c'est-à-dire la rotation des équipes, des horaires et les organisations des services), les conditions elles-mêmes et l'hygiène- santé.

L'automatisation et l'informatisation qui a connu le secteur industriel au cours des 30 dernières années a considérablement modifié la nature des tâches dévolues aux travailleurs postés, Il a imposé à l'homme de travail jour et nuit dans le but d'assurer la continuité de l'activité économique, ce qui a mené à poser le problème des heures, temps et condition de travail et cela en raison de la divergence entre les rythme de la vie social et les rythme du travail, dire qu'afin d'augmenter la production.

Selon Jean Carpentier et Pierre Cazamian « depuis le début de la révolution industrielle, le monde du travail vit une véritable transformation. L'industrie et conjointement l'homme, se doivent d'être plus actifs et plus productifs. C'est donc au cours de la 2^{ème} période de l'industrialisation que le travail de nuit se développa ». ¹

En Algérie Après 30 années d'économie socialiste, après avoir traversé une décennie de violence terroriste, qualifiée de décennie noire, l'Algérie des années 2000 connaît un contexte économique particulier. Retour de la stabilité, explosion du prix du baril de pétrole, orientation libérale, négociations avec l'Union Européenne et l'OMC, programme de relance de l'économie, diminution de la cotation risque pays, programme de privatisation massif, autant de paramètres conjoncturels qui font que certains n'hésitent pas à qualifier l'Algérie, de nouvel Eldorado économique, même si dans les faits, la réalité est bien plus complexe. Il n'empêche que depuis 2004, l'Algérie réalise d'excellentes performances en matière d'Investissements Directs Etrangers (IDE) qui placent ce pays en première place. Ce bouleversement rapide, qui se traduit par une arrivée en masse des multinationales en Algérie n'est pas sans conséquences sur les ressources humaines en Algérie et les gestionnaires de ressources humaines se doivent quant à eux de mettre en œuvre des pratiques adaptées leur permettant de répondre à l'objectif de mise à disposition des ressources humaines pour l'entreprise.

L'entreprise a signé un contrat, elle doit assurer les délais et faire face aux commandes des clients et s'adapter aux besoins des clients exigeants. Et a fin de répondre convenablement aux pressions du marché de la consommation et des services les entreprise remet parfois en cause l'organisation du travail dans l'industrie. On faisant appelle a un système de travail dit « **trois-huit** » (3X8) qui

¹ CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, **Le travail du nuit, effet sur la sante et la vie sociale des travailleurs**, Bureau international du travail, Genève, 1977, P5.

consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24 h.

Il existe aujourd'hui une importante diversité du point de vue des salariés de leurs conditions de travail. Ce n'est pas le travail qui est pénible en lui-même, mais plutôt certaines conditions de son exercice, Parmi les conditions de travail considérées comme pénible, les horaires de travail atypiques devraient théoriquement engendrer des différences compensatrices. De nombreux salariés dans le secteur industriel travaillent effectivement sur des rythmes inhabituels ou à des moments décalés de la journée. Dans ce travail, nous qualifions d'horaire atypique un ensemble très varié de schémas horaires, incluant les horaires décalés, les équipes alternantes, le travail de nuit, les journées étendues, la semaine particulière, y compris le travail du Week-end.

Il est vrai que certains avantages ou accommodements peuvent être trouvés à ce système de travail, comme des repos et des majorations de salaires et quelque primes accordée Par conséquent ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du ce système du travail, souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé car il influe négativement sur les rythmes biologiques sommeil, activité physique et intellectuelle, mode alimentaire...etc. Plusieurs accidents industriels résultant d'erreurs humaines en fin de nuit, ces répercussions sur la vigilance ce décalage des horaires de travail entraîne également des répercussions psychologiques, relationnelles et sociales bien démontrées, mais également des maladies cardiovasculaires, des anomalies métaboliques, des troubles digestifs. Les rythmes et horaires de travail influencent la qualité des conditions de travail. Leurs effets sont nombreux, notamment sur la vie sociale et sur la santé.

Les salariés qui travaillent avec ce système rencontrent des difficultés à gérer leurs vies professionnelles et vie personnelle et familiale. L'articulation entre ce système du travail et vie personnelle familial et sociale est rendue plus difficile

Parce qu'il perturbe les relations normales au sein de la famille et empêche de participer aux activités de la collectivité, moins de rencontre avec autrui, moins de responsabilité envers sa famille le fait de travailler la nuit peut engendrer un isolement social car les salariés prennent l'habitude d'être seuls et autonomes et s'éloignent de plus en plus de leurs amis et de leur famille, surtout leur vécu social ils supportent alors de moins en moins la présence des autres et s'isolent dans un monde social, un monde singulier. En ce qui concerne cet isolement social et familial Carpentier et Cazamian parlent même de « mort sociale »¹ une séparation entre les conjoints. Comparé au autre régime du travail le système du travail « 3X8 » est celui qui a le plus d'effets négatifs sur les familles. « Dont le mode de vie doit s'adapter ainsi que sur les relations sexuelles et sur l'aptitude des travailleurs à remplir leur rôle dans la famille »².

Face à ces conséquences néfastes de ce système de travail de nombreuses études et recherches ont cherché à mettre en place des dispositifs d'aménagement des conditions de travail en prévoyant des alternatives au travail permanent de nuit ou l'optimisation du roulement et des cycles de travail, en portant les efforts sur l'ergonomie du poste de travail de nuit ou en expérimentant le sommeil de courte durée durant les pauses nocturnes.

Dans cette recherche nous nous sommes intéressés à une catégorie d'emploi, en l'occurrence le travail posté dit « **trois-huit** » (3X8) qui bien ayant été définie de manière réglementaire n'ont pas eu une grande part dans les études qui ont été menées récemment sur les entreprises au niveau de la wilaya de Bejaia. A ces préoccupations de premier ordre, nous tenterons donc de comprendre pourquoi les entreprises optent d'avantage aujourd'hui plus qu'hier pour ce système de travail ?

¹ Edouard François, **Le travail de nuit impacte sur les conditions de travail et la vie des salariés**, CESE, Juillet.2010 WWW.ladocumentationFrançaise.FR consulté le 25 janvier 2016 à 11h30.

² STELLNJJ.M, **Encyclopédie de sécurité et de santé au travail**, Bureau Internationale de travail, Genève, volume 2,1990.

Notre curiosité d'expliquer la réalité de ce phénomène dans le terrain nous à motive a mener une recherche en sociologie de travail et de l'organisation qui se focalise sur le fonctionnement de ce système de travail ainsi que sur son impact et ces effets sur la santé des salariés et sur leurs vie sociale et familiale .

Pour ce la, nous avons procède au questionnement suivant :

❖ Quel est l'impact de système du travail « trois-huit » (3X8) sur la vie des salariés au sein de la SPA Générale Emballage ?

D'où découlent ces deux questions secondaires :

❖ 1- Les conditions de travail au sein de la SPA Générale Emballage, notamment le travail en « trois-huit » (3X8), ont-ils un impact sur la santé des travailleurs ?

❖ 2- Quelles sont les répercussions de ce système de travail sur la vie sociale familiale des travailleurs ?

4- Les hypothèses de recherche

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

Selon Maurice Angers « le vocaliste hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs thème impliquant une vérification empirique »¹

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

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

¹ Maurice Angers, **Initiation à la méthodologie des sciences sociales**, éditons Casbah Université Alger, 1996, P102.

Première hypothèse

❖ Le système du travail de « trois-huit » (3X8), adoptée par l'entreprise influe négativement sur la santé des travailleurs.

Deuxième hypothèse

❖ Les salariés qui travaillent avec ce système trouvent beaucoup de difficultés dans leur vie sociale et familiale.

5- Définition des concepts et notions clés

Pour l'élaboration de notre thème de recherche « l'impacte de système de travail « trois-huit » (3X8) sur les travailleurs », nous devons d'abord donner quelques définitions pour chacun des concepts dégagés, qui sont définis par des différents auteurs des sciences humaines et sciences économiques adéquate à notre travail de recherche.

La définition conceptuelle permet de mieux cerner le sens des concepts utilisées dans un travail de recherche « un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir mais aussi une façon de concevoir »¹. Pour notre mémoire, nous avons certains concepts qui sont jugés utiles pour la définition.

❖ Le travail

En sciences sociales, le terme travail reçoit des définitions variées dépendant de la conception de l'homme et de son rapport avec la nature.

« Le travail est une activité humaine, physique ou intellectuelle, exercée en vue d'atteinte d'un résultat utile déterminé. Dans le langage courant, il se confond avec la notion d'activité professionnelle, productrice, d'utilité sociale et destinée à

¹ GRAWITS Madelien, **Lexique Des Sciences Sociales**, 7^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 2000, P15.

assurer à un individu les revenus nécessaires à sa subsistance. Dans un sens plus restreint, s'utilise souvent pour désigner une activité salariée »¹.

L'importance qu'on attache au travail varie beaucoup d'une personne à l'autre et d'un groupe à l'autre, le dictionnaire « le Robert » définit le travail comme: « *un ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile, activité productive d'une personne* »².

Comme le disent G. FREINDIMANN et P. NAVILLE, « *le travail est d'abord, un moyen de vivre et de se rendre accessibles d'autres sources de satisfaction. Le travail, poursuivent- il, est également lié à un milieu de vie dont l'importance est grande pour celui qui y passe plus du tiers de sa journée totale, plus de la moitié de sa vie éveillée* ».³

❖ Travail Posté

On entend par travail posté quand une journée de travail comporte plus d'une tranche horaire d'une durée moyenne de huit heures, et que ces tranches d'horaires sont assurées par des travailleurs différents on parle alors de « travail posté » ou travail par équipe, ce type d'horaire peut être discontinu (jour et nuit seulement en titre d'exemple), ou semi-continu « trois- huit » « 3X8 » sur semaine) ou continu »⁴.

¹ GERARD C, Vocabulaire juridique, 7^{ème} édition, Paris, Dalloz, Juin, 2005, P 254.

² LEGRAIN M, Le Robert pour tous : Dictionnaire de la langue française, éd. Dictionnaire le Robert, Paris, 1995, P 1133.

³ FREINDIMANN G, et NAVILLE P, Traite de sociologie du travail, Revue, Armand, Colin, Vol. 2, Paris, 1964, P 132.

⁴ Pronovoste Gilles, **Sociologie des temps**, édition Boeck université, Paris-Bruxelles, 2006, P139.

« Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou «travail posté». Le travail posté donne droit à une indemnité ».¹

« Est un mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain **rythme**, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».²

Il s'agit d'une organisation du travail qui assure la continuité de la production, grâce à la présence d'équipes se succédant sans interruption sur les lieux de travail.

On distingue différentes sortes de travail posté en fonction des horaires, de la continuité ou de l'alternance des équipes : le travail posté continu, semi-continu, discontinu, avec rotation d'équipes, équipes de week-end et travail de nuit.

➤ **Le travail posté discontinu** : deux équipes se relaient le matin et l'après-midi, sur une plage horaire plus ou moins étendue (« 2X7 », « 2X8 », « 2X9 », « 2X10 »).

➤ **Le travail posté semi-continu** : (en trois équipes « 3x8 ») trois équipes se succèdent le matin, l'après-midi et la nuit et ne travaillent pas le week-end.

➤ **Le travail posté continu** : suppose au minimum trois équipes en activité et une ou deux au repos (« 4X8 », « 5X8 ») sans interruption d'activité. L'unité de travail fonctionne 24/24 h et 7/7 jours. Les équipes se succèdent sur les mêmes postes de travail et le repos hebdomadaire est donné à chacune d'entre elles par roulement.

¹ Code DU TRAVAIL Algérien, Section 3, Art. 30, P 11.

² Directive européenne du 4 novembre 2003

❖ Le travail en « trois-huit », « 3X8 »

C'est un système d'organisation d'horaires de travail en travail posté 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 24 h d'une journée, une semaine de matin, une semaine de l'après-midi, une semaine de nuit sauf week-end, et ça recommence. Contrairement au « 4 x 8 » ou « 5 x 8 ». Chez certains employeurs, les équipes changent de tranche horaire chaque semaine. L'équipe qui faisait l'horaire de nuit durant la semaine A, fait le matin la semaine D tandis que l'équipe de matin passe à l'après-midi. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur secondaire ou de transports.

❖ Le travail de nuit

Le travail de nuit est le travail (salarie ou non) effectué toute ou partie de la nuit. C'est un travail source de pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus, avec de protocoles prédisposition génétiques ou facteurs liées à l'habitude de ce type de travail, ou à des adaptations individuelles et familiales) C'est un travail à contresens du fonctionnement physique de l'organisme peut altérer la performance avec des conséquences préjudiciables sur la sécurité des agents et sur la fiabilité des systèmes sociotechniques¹. Et qu'il a des impacts néfastes sur la santé et la vie sociale des équipes, individu, couple et familles.

¹ Jean-Claude Marquie et Jean Michel, **Le travail humain temps et activité de travail**, puf, 2004 ,P 44 .

❖ Le travailler de nuit

On considère donc comme **travailler de nuit**

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

❖ La santé

Etat de celui qui, se partant bien se sent fort et assuré. Ce concept est de droitement lié à la notion d'adaptation, au point que l'organisation mondiale de la sante (OMS) juge utile de préciser que « la santé est la pleine jouissance du bien-être sociale, mentale et physique, et pas seulement l'absence des maladies et d'affection »¹.

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

La santé mentale est un état de bien-être qui permet à la personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, qui lui permet également de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter ses contributions à sa communauté.

Selon l'OMS la santé mentale est associée aux comportements des personnes. Par exemple, la consommation d'alcool et de drogues, les comportements violents, les comportements abusifs...etc. affectent la santé mentale. Également, des problèmes de santé physique comme des troubles cardiovasculaires, des problèmes neurologiques ou physiologiques peuvent entraîner des troubles de santé mentale.

¹ SILLAMY Norbert, *Dictionnaire de psychologie*, édition Larousse, 1991, P238.

Enfin, l’OMS reconnaît enfin que le travail et les conditions dans lesquelles il s’accomplit ont un impact sur la santé mentale, notamment le stress, l’iniquité, les pratiques discriminatoires... etc.

❖ **La santé au travail**

Le comité conjoint OIT/OMS définit la santé au travail comme un état de bien-être physique, mental et social optimal résultant d'un milieu de travail sûr et salubre dans lequel les travailleurs peuvent exercer une influence sur leur propre travail et accomplir des tâches professionnelles motivantes.

Selon la Convention N°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

❖ **La vie professionnelle**

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

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

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

❖ La vie privée

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

On parle aussi de « **hors travail** » nous aurions pu retenir ce terme qui fait référence à l'espace temps hors du travail. Certains auteurs regroupent sous cette notion l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie professionnelle, c'est-à-dire tout ce qui relève du développement personnel, de la famille et de **l'engagement** dans la société ainsi parler de « vie privée » a un sens il s'agit par la de pose en postulat que l'être humain, qu'il soit « actif », chômeur ou retraite aspire à cultiver de façon positive sa vie familiale, sociale , culturelle.

❖ La conciliation entre vie privée et vie professionnelle

La conciliation est un moyen d'intégrer les membres et les groupes adverses en freinant les désaccords à travers une égalité qui répondra aux buts communs.

« Concilier est une activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches »¹.

Il s'agit, selon Tremblay de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et privée, en effet la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est devenu un slogan. C'est un concept que tout le monde semble appuyer, le terme équilibre fait référence à la perception des salariés cadres même si celle-ci est diverse et liée à leurs situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise. En effet pour l'entreprise, il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié de se concentrer sur son travail dans l'entreprise. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoires.

¹ TREMBLAY, D.-G, « **La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle** », Interventions économiques, n° 31, juin, 2003, revue électronique, P 177.

❖ **Travail par équipe**

« Le travail par équipe comme une organisation par laquelle des équipes des travailleurs se succèdent sur le même lieu de travail pour exécuter les mêmes opérations. Chaque équipe travaille pendant un temps déterminé, le BIT déclare que le travail par équipe est une forme très répandue. Ce type d'organisation peut avoir un solide avantage pour l'entreprise ».¹

Pour BIT, le travail par équipe est subdivisé en trois catégories. Il s'agit de **travail à double équipe ou système discontinu** : l'entreprise travaille moins de vingt-quatre heures par jour avec un arrêt pendant la nuit et à la fin de la semaine ; **le travail posté semi-continu** : l'entreprise travaille 24 heures par semaine par jour (sans pause dans la journée mais avec un arrêt à la fin de la semaine) et, **le travail posté continu** : l'entreprise est ouverte 24 heures par jour et, sept jours par semaine (sans pause dans la journée et sans arrêt à la fin de la semaine ni les jours fériés).

¹ BIT, Introduction aux conditions de travail et milieu de travail, Genève, 1986.

Section 2

Dans cette section, nous aurons droit à plusieurs étapes qui seront : la pré-enquête et son déroulement, la méthode et les techniques utilisées dans notre recherche, le type et la taille de l'échantillon, les difficultés rencontrées.

5- La pré-enquête

D'après Madeleine Grawitz, la pré-enquête « consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaires, entretien, analyse de document) prévus pour effectuer l'enquête. Si l'on a des doutes sur telle ou telle variable, ou sur le rendement de telle technique, on peut explorer de façon limitée le problème à étudier, avant même de préciser définitivement ses objectifs »¹.

La pré-enquête est une étape indispensable dans toute recherche scientifique. Et nous comme futur chercheurs on a procédé à ce raisonnement afin de réaliser notre travail de recherche, donc on a commencé tout d'abord, par une pré-enquête ; considéré comme la première étape qui constitue la base de toute enquête et celle qui nous a permis de prendre contact avec notre terrain de recherche qui est la SPA Général Emballage d'Akbou. Et qui a déroulé entre le 26 et le 28 janvier. Cette dernière nous a permis de connaître l'environnement de notre recherche, les caractéristiques et l'aspect organisationnel du terrain d'étude, et classement des catégories socioprofessionnelles qui travaillent avec ce système.

Au cours de cette pré-enquête on a réalisé 5 entretiens exploratoires avec le personnel de la SPA Général Emballage (un cadre deux agentes de maîtrise et deux agents d'exécution). Et cela à fin de recueillir le maximum d'informations sur notre sujet de recherche. Et d'élaborer notre questionnaire enfin on peut dire que cette étape nous a permis de recueillir des données importantes ayant un lien

¹ Madeleine Grawitz , Op-cit, P 550.

direct avec notre thème de recherche et elle nous a beaucoup aidés, avec les informations recueillies, Cette pré-enquête nous a permis de :

- nous familiariser avec notre terrain d'enquête.
- Constituez et précisez notre problématique.
- Déterminer les objectifs de notre recherche.
- Formuler les hypothèses.
- Déterminer les concepts à définir.
- Déterminer la méthode et la technique à utiliser.
- Déterminer le type et la taille de notre échantillon.

6- La méthode utilisée

Pour atteindre les objectifs de notre étude et de vérifier nos hypothèses de notre travail, nous procéderons à une méthodologie de recherche précise.

Chaque recherche exige une démarche méthodologique qui s'appuie sur des principes stables permettant d'aboutir à un résultat scientifique et objectif. Ainsi, le chercheur en sciences humaines dispose d'un ensemble de méthodes pour mener à bien une recherche. Il doit utiliser une méthode bien déterminée et précise qui soit en adéquation avec le sujet traité. La définition de problème de recherche amènera à opter pour une méthode quantitative ou qualitative et à l'utiliser pour rapprocher son objet de la réalité.

Selon Maurice ANGERS la méthode quantitative « est un ensemble de procédures qui vise d'abord à mesurer le phénomène à étudier. Les mesures peuvent être ordinaires du genre (plus grand ou plus petit que), ou numériques avec usage de calculs. La plus part des recherches en sciences humaines utilisent la mesure, il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement d'outils que fournit la statistique. Et qui a consisté à expliquer et de

généraliser les résultats obtenus et à rapporter les faits tels qu'ils se présentent en choisissant ce qui est en rapport avec le sujet traité ». ¹

Le choix de cette méthode repose sur la nature de la recherche qui vise à mesurer le phénomène étudié, et de quantifier la corrélation entre les deux variables de nos hypothèses (hypothèse bi variable). La nature de notre échantillon (population large 354 salariés) et ses caractéristiques (variété des catégories âge, poste occupé, ancienneté...etc.). Et Pour généraliser les résultats obtenus de notre recherche sur l'ensemble de la population mère.

Pour faire aboutir notre étude aux objectifs vise et de vérifier nos hypothèses et de répondre aux interrogations de départ sur « **L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » sur la sante et la vie sociale des salariés** », nous avons opté pour la méthode quantitative corrélationnelle jugée plus convenable pour mieux rendre compte de l'impacte de ce dernière sur les employés de cette entreprise. Et qui nous a permettre la collecte des informations et des données nécessaires, pour un traitement bien défini.

7 Les techniques utilisées

Toute recherche scientifique emploie des techniques de recherche à afin d'arriver à recueillir des données et des informations sociologiques. En sciences humaines et sociale il existe divers techniques d'investigation dans l'élaboration d'une recherche.

La technique est l'outil par la laquelle on collecte des données sur le terrain, un ensemble de procédés et instruments d'investigation utilisés méthodologiquement, ainsi « La technique représente les étapes d'opérations limitées, à des éléments pratiques, concrets, adaptés à un but défini »²

Ce qui est de notre thème de recherche nous avons opté pour l'un des instruments de la méthode quantitative qui est le questionnaire comme technique de

¹ MAURICE Angers Op-cit, P 60.

² BOUDON Raymond, **les méthodes en sociologies**, 11^{ème} éditions, paris, 1998, P31.

recherche, qui est un outil de travail très important et cela afin de procéder à la collecte des données, et cela dans le but de répondre aux questions de notre problématique et aux objectifs de notre recherche et de vérifier nos hypothèses selon une suite logique à travers la collecte des données qui seront classées, analysées et interprétées.

8- Le questionnaire

Le questionnaire sous sa forme la plus connue, est une technique directe pour interroger des individus de façon directive, puisque la forme des réponses est prédéterminée, ce qui permet de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et d'établir des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, on les interrogeant un à un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances dans les comportements d'une large population.

Le questionnaire auto administré consiste à distribuer des questionnaires, c'est-à-dire donner à chaque informateur un formulaire de questions à remplir. Ce questionnaire demande davantage d'effort à l'enquêté puisqu'il doit s'y retrouver par lui-même

Selon **Raymond, Quivy et Compenhoudt luc van** « l'enquête par questionnaire consiste à poser des questions à un ensemble de répondants le plus souvent représentatif d'une population mère ou encore de l'univers, une série de questions relatives à leur situation sociale ; à leur attitude à l'égard d'opinions en enjeux humains et à leurs attentes, à leurs niveaux de connaissances ou consciences d'un évènement ou d'un problème, d'un phénomène ou encore d'une situation qui intéresse le chercheur. La technique par questionnaire nous permettra de distribuer le questionnaire auprès de notre échantillon en vue de recueillir des données et informations¹ ».

¹ Quivy, R., et Van Compenhoudt, **Manuel de recherche en sciences sociales**, 3^{ème} édition, Dunod, 1995, P 171.

C'est dans ce contexte qu'on adopte « la technique de questionnaire » qui est une technique d'investigation scientifique utilisé auprès des individus qui permet de les interroger pour faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématique et de faire des comparaisons chiffrées .Donc à partir de là on peu dire qu'il est un ensemble de question posées oralement ou par écrit afin de mesurer des phénomènes à titre numérique en interrogeant les individus concernés par l'étude.

Le questionnaire que nous avons élaboré résulte d'une pré-enquête réalisée auprès des employés de la SPA Général Emballage (ceux qui travaillent en trois-huit).

Les étapes de la construction d'un questionnaire sont très essentielles et jouent un grand rôle pour la réussite d'une recherche, car c'est un moyen efficace de collecte d'information.

En effet, pour que le chercheur puisse avoir les informations demandées, il faut qu'il prenne en considération l'enchaînement logique et la complémentarité des questions et avant de les utiliser, il faut préparer quelque condition qui son nécessaires pour que les employés répondent aux questions, clairement et honnêtement.

Nous avons commencé cette procédure par la connaissance des ouvriers dans leurs lieu de travail et leur expliquer notre objectif de la recherche que nous avons effectuée, notre questionnaire englobe trois (3) axe qui sont :

1. Le première Axe concerne les données personnelles des employés, comme l'âge, Situation familiale, Niveau d'instruction, Poste occupée, le niveau d'instruction... etc.
2. Le deuxième Axe concerne l'impact de ce système sur la santé des employés.
3. Le troisième Axe concerne l'impact de ce système sur la vie sociale et familiale des employés.

Notre questionnaire est composé d'un ensemble de questions ouvertes, fermées et d'autres avec des réponses au choix multiple.

Nous avons choisi ce type de questionnaire pour les raisons suivantes :

- La méthode quantitative est plus adaptée à notre thème. Ce dernier nécessite un traitement numérique et statistique des données.
- la nature et la taille de notre population d'étude (population large 354 salariés)

9- L'observation

L'observation est une technique qualitative qui implique le chercheur dans l'activité de recherche et combine plusieurs démarches pour recueillir les informations sur le milieu ; les individus, les objectifs et la réalité « Elle convient bien pour qualifier, non une façon d'observer, mais une façon de procéder pour obtenir des informations » lors de notre visite à l'entreprise générale emballage on a utilisé l'observation non participante qui nous a permis d'observer de loin le personnel de cette entreprise sans intégrer dans les groupes. Cette technique nous a permis de prendre contact avec le terrain de recherche et de connaître de plus la population de notre enquête lors de notre Observation on a remarqué que :

Il y'avait une absence des moyens et équipements qui permet aux employés de se protéger (Gant, stop bruit, lunette, masque anti poussière...).

Lors de leur déplacement, ils sont dans l'obligation de marcher sur des chaînes de roulement qui présentent un danger pour eux, sur tout quand ils se déplacent avec des moules des bidons d'encre, beaucoup de bruit qui infecte leur santé audition, une chaleur très élevée y a des employés qui travaillent avec demi-manche à l'intérieur de l'atelier et dehors il fait vraiment froid.

Un manque d'hygiène lors de lavage des machines les employés travaillent à côté des caniveaux. (Encre sur terre, eau partout).

Les salariés mangent sur leur poste de travail à cause de manque des poses de travail, et ils mangent à des heures irrégulières. Les tâches exécutés sont lentes et rotatives.

10- L'échantillonnage

Le sociologue au cours de sa recherche s'intéresse à l'étude des faits sociaux comme des totalités. Au premier temps, il s'intéresse aux comportements de la totalité de la population, leur structure et leur système de relations sociales qui les font fonctionner. Mais même dans ce type de recherches spécifiquement sociologiques, les informations utiles ne peuvent souvent être obtenues qu'auprès des éléments qui constituent l'ensemble de la population. Appelé échantillonnage ou population étudiée qu'est : un ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques qui les distingues d'autres éléments et sur lesquels porte la recherche. Une autre définition qui stipule que l'échantillon est l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée : population mère ou population de référence et selon LOUBET : « c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers »¹.

Pour ce qui est de notre thème de recherche on a mené une enquête de terrain sur notre population mère qui se compose de 354 employés répartis dans les différentes catégories socioprofessionnelles. (L'ensemble des employés de la SPA Générale Emballage d'Akbou, qui travaillant avec le système « trois-huit » (3X8). Pour la fiabilité de notre recherche, on a sélectionné un échantillon représentatif de soixante (60) personnes de la population ciblée. Nous avons opté pour une technique d'échantillonnage **probabiliste aléatoire simple** « où chaque élément d'une population donnée à une chance connue, égale et non nulle de faire partie de

¹ LOUBET, DELBAYLE (Jean-Louis), **Initiation Aux Méthodes Des Sciences Sociales**, éd L'Harmation, Paris, 2000, P 61.

l'échantillon ». ¹ Et cela, après avoir consulté la liste des employés qui travaillent avec ce système de travail puis on la mise à jour et corrigé, puis on a procédé à la sélection des noms des personnes qui doivent répondre à nos questionnaires de recherche par un tirage au sort au hasard, et cela afin de :

- Donner une chance à chacun des éléments de notre population d'étude de participer à notre recherche.
- Généraliser les résultats obtenus sur toute la population mère.
- Les moyennes dont on se dispose.

11- La durée et le lieu de l'enquête

Notre enquête a duré un mois et demi (du 03 Mars 2016 au 15 Avril 2016). L'entreprise nous a programmé une demi-journée pour nos visites (chaque mercredi après midi) afin de nous encadrer et de nous orienter sur le terrain. Durant cette période de stage, on a été en contact direct avec les employés qui travaillent avec ce système, ce qui nous a donné la possibilité d'avoir une idée très claire et précise sur notre thème de recherche et ses impacts sur les employés. Cette période nous a permis de recueillir des informations importantes sur notre thème de recherche. De distribuer notre questionnaire sur soixante (60) personnes, et on les a tous récupérés car c'est nous même qui s'en charge de les distribuer et on les a tous récupérés, et on n'a enregistré aucune perte parce qu'on les a récupérés sur place « questionnaire auto-administré ».

Notre choix du lieu de l'enquête la SPA générale Emballage d'Akbou a pour but de connaître :

- la réalité de terrain. D'avoir une vision neutre et plus large sur ce système et de connaître ces répercussions sur les salaires qui sont touchés d'une façon directe.

¹ Sylvain Griroux, Ginette Tremblay, **Méthodologie des sciences humaines la recherche en action**, 3^{ème} édition, ERPI, P 100.

- La réputation de cette entreprise sur le marché.
- La disponibilité des intermédiaires qui nous ont aidés durant la période de stage avec leur conseil et orientation.

Mais aussi parce que :

- L'entreprise est proche de notre lieu de résidence.
- L'entreprise est connue pour son bon accueil aux stagiaires (on a déjà effectué un stage au sein de cette entreprise en L3).
- Un personnel hautement qualifié et compétents.
- Elle dispose d'une population qui a un lien direct avec notre thème de recherche (système du travail 3X8).

12- Les obstacles rencontrés

Lors de la réalisation de notre recherche on était confrontée à un certain nombre d'obstacles que se soit sur le plan théorique ou sur le plan pratique, on peut les résumer comme suite :

❖ Les difficultés pédagogiques

Le manque d'ouvrages concernant notre thème de recherche, dans la mesure où nous n'avons pas pu trouver le maximum d'ouvrages permettant d'approfondir notre analyse conceptuelle.

Un manque d'études antérieures concernant notre thème notamment sur l'entreprise Algérienne et des travailleurs algériens.

❖ Les difficultés de terrain de recherche

La difficulté d'avoir un accès direct pour effectuer notre stage pratique, ce qui nous a mis dans l'obligation de faire intervenir des intermédiaires.

Concernant la période de stage au sein de la SPA Générale Emballage d'Akbou, en premier lieu, celui-ci été fixé pour une période d'un mois, mais malheureusement cela n'était pas suffisant pour collecter les informations

nécessaires pour continuer la recherche, notamment un sujet rarement entamé d'une optique sociologique.

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

Le manque des informations officielles de la part de l'administration. Et la peur des travailleurs de répondre objectivement a quelques questions importantes pour notre recherche.

Limitation de la taille de l'échantillon ou l'entrepris la limita a soixante (60) enquêtées.

CHAPITR II

Cadre théorique de la recherche

Section 1**1- Les études antérieures**

De nombreux chercheurs s'intéressent au sujet du travail posté et du travail par équipes et ces impacts sur la santé des salariés et ces répercussions sur leurs vies familiales et sociales, aux cours de cette section nous allons présenter brièvement certaines études qui s'intéressent à ce sujet.

A) Radu Dan Moisoiu

Les horaires de travail atypiques, notamment le travail de nuit, sollicitent intensément les mécanismes physiologiques d'adaptation de l'organisme, s'associent avec une diminution moyenne du temps de sommeil de 1 à 2 heure par tranche de 24 heures, insuffisamment récupérées en fin de semaine, constituant une dette de sommeil. « Les effets chroniques sur la santé découlent de la répétition sur le long terme des perturbations de rythmes biologiques et de la privation de sommeil, qui agissent par des altérations du fonctionnement des systèmes immunitaire, métabolique, endocrinien, digestif ...etc. »¹.

Suite aux études épidémiologiques, nous connaissons assez bien la large palette de maladies associées à ces rythmes de travail; il s'agit notamment des maladies cardiovasculaires, l'obésité, l'hypertension artérielle, les perturbations du bilan lipidique, l'ulcère gastrique et les troubles digestifs, les troubles anxieux ou dépressifs, le cancer du sein

¹ <http://www.atlantico.fr/decryptage/travailler-tue-que-disent-vraiment-etudes-epidemiologiques-effets-travail-nuit-decale-ou-dimanche-sante-guy-minguet-859671.html> consulte le 15/04/2016 à 11h15.

B) Andersson 1957

Il a réalisé une étude sur 600 travailleurs qui travaillent par équipe et 300 travailleurs du rythme ordinaire, il a constaté que 66% des travailleurs par équipes souffrent de l'insomnie, par contre les 11% de rythme ordinaire souffrent de cette perturbation de sommeil, et cet perturbation revient au manque de la durée du sommeil pendant la journée, et les travailleurs ne peuvent pas récupérer, parmi les causes de ce trouble « le bruit », dans cette étude il démontre que dans tous les cas, la qualité du sommeil durant la journée est totalement différent de celui de la nuit. « La durée moyenne de ce sommeil de jour est réduite d'une (01) ou deux (02) heures »¹.

C) Knauth 1983

Dans son étude sur le travail posté il a révélé que la durée du sommeil nocturne était réduite à 06 heures. Malgré les grandes différences qui peuvent exister entre les individus, il est clair que la plupart des gens ne peuvent se contenter de dormir 06 heures ou moins. On peut donc s'attendre, surtout après de nombreux postes de nuit consécutifs, à d'importants déficits de sommeil, avec leurs corollaires sociales et la productivité, sans oublier le risque d'accidents accru. Diverses analyses d'électro-encéphalogramme ont également montré que la qualité du sommeil est inférieure à celle du sommeil nocturne².

D) Rutenfranz, Knauth et Angerbach 1981

Au cœur de leurs travaux **Rutenfranz, Knauth et Angerbach 1981** ont conclu que le travail à des horaires décalés entraîne des changements dans la succession et l'horaire de prise des repas. Pendant la nuit l'organisme s'adapte à la quantité et au type d'alimentation d'un repas diurne normal. « Les travailleurs de

¹ Andersen, O ,*Dodelight og erhverv* , *Statistike Undersogelser*, n° 41 Copenhague, Danmarks Statistik. 1985, P 80.

² Knauth, P.,*Designing better shift systems*, *Applied Ergonomics* , vol. 24, no 1, 1996, P. 39.

nuit souffrent donc d'avantage de déséquilibre de l'appétit que les travailleurs de jour ou les travailleurs postés. Avec le temps l'irrégularité de prise des repas peut gêner la digestion voir causer des troubles gastro-intestinaux »¹.

E) Costa 1996

Ont étudié l'évolution de la morbidité de certaines maladies en fonction de différents types d'horaire de travail. Ils ont noté que chez les travailleurs permanent de nuit, l'intervalle moyen avant l'apparition des symptômes de gastro-duodénie était le plus court (4,7 années) chez le travailleur à trois postes, et les travailleurs permanent de nuit, les ulcères peptiques se déclarent au bout de cinq ans environ, Costa a aboutit à la conclusion suivante : « les indices recueillis sont suffisant pour considérer le travail posté comme un facteur de risque pour les affections et maladie gastro-intestinales en particulier pour l'ulcère peptique »².

F) Kristensen 1989

A fait la synthèse des études traitant de l'incidence des affections cardio-vasculaires parmi les travailleurs postés. Il a constaté que les documents publiés après 1978 faisaient plus souvent mention d'une augmentation des troubles cardio-vasculaires, en particulier chez les travailleurs postés. « Il estime qu'on ne peut tout simplement pas écarter la possibilité d'un lien entre travail posté et affection cardio-vasculaire »³.

G) Waterhouse, Folkard et Minors 1992

Dans leurs études Waterhouse, Folkard et Minors qui traite les troubles neurologiques parmi les travailleurs postés « ils notent qu'il y a maintenant des indices donnant à penser que les travailleurs postés ont, plus que leurs collègues de

¹ L.C. Johnson, D.I. Tepas, W.P. Colquhoun et M.J. Colligan **Biological Rhythms, Sleep and Shift Work** New York, Spectrum 1981, 571.

² Costa, G, **Effects on health and well-being**, dans Shiftwork: Problems and Solutions, 1996, P 8.

³ Kristensen, T.S. **Cardiovascular diseases and the work environment. A critical review of the epidemiologic literature on nonchemical factors**, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health , vol. 15, n° 4, 1989 P 165.

jour, tendance à souffrir de malaise généraux, comprenant des éléments d'anxiété et de dépression »¹.

H) Hornberger S. et Knauth, P 1993

Le travail posté peut avoir des effets négatifs sur la vie de famille, la participation aux activités civiques et les relations sociales. L'étendue des problèmes dépend de nombreux facteurs tels que le type de régime posté, le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, la composition de la famille, ainsi que le recours au travail posté, dans la région.

Au cours d'une semaine en poste du soir, un travailleur voit beaucoup moins ses enfants en âge scolaire ou sa compagne qui travail le jour ou en poste du matin. C'est là un important problème pour les travailleurs qui ont un poste quasi permanent du soir. « Dans le régime traditionnel à deux poste en discontinue, une semaine en poste du matin alterne avec une semaine en poste du soir, ce qui perturbe les contacts familiaux une semaine »². Sur deux. Le régime traditionnel en 3x8 à rotation hebdomadaire comporte un poste du soir une semaine sur trois. Dans les régimes à rotation rapide, les contacts familiaux ne sont jamais perturbés pendant cette durée d'une semaine. Les résultats obtenus par les chercheurs présentent des contradictions. Mott et Coll estiment que la succession de plusieurs postes du soir ou de la nuit peut compromettre la vie conjugale. Par ailleurs, le travail posté surtout s'il est pratiqué par les deux parents, pourrait avoir des effets néfastes sur la réussite scolaire des enfants.

« Les études portant sur la valeur subjective accordée au temps libre en fonction de différents moments de la semaine indiquent que les fins de semaine sont plus appréciées que les jours de semaine, et que les soirées libres sont plus

¹ Waterhouse, J.M., Folkard, S. et Minors, D.S. **Shiftwork, health and safety. An overview of the scientific literature 1978-1990**, Health and Safety Executive Contract Research Report No. 31 (Londres, HMSO), 1992, P 750.

² Mott, P.E, Mann, F.C, McLoughlin, Q. et Warwick, D.P, **Shift Work: The Social, Psychological and Physical Consequences** Ann Arbor, Michigan, The University of Michigan Press, 1965 P 497.

recherchées que le temps libre dans la journée, les contacts avec les amis la famille, les associations, les partis politiques, les groupes religieux, etc. »¹. Souffrent en effet particulièrement du travail en fin de semaine, ainsi que les postes de soir et de la nuit. C'est seulement dans le domaine des passe-temps et activités de nature solitaire ou quasi solitaire que les travailleurs postés semblent avantagés par rapport aux autres travailleurs de jour. Le jardinage, la marche, la pêche et le bricolage sont, en effet, des activités relativement flexible qu'il est possible de pratiquer à n'importe quel moment, et non pas exclusivement en soirée ou durant la fin de semaine.

I) Baks, 1965

Certaines études abordent ces difficultés des conjoints de travailleurs postés qui doivent modifier leur mode de vie (par exemple : l'horaire des repas) pour l'adapter au régime de travail de leur partenaire. « Les conjoints sont ainsi obligés de reporter les tâches ménagères bruyantes et d'imposer le silence aux enfants pendant que leur partenaire dort après un poste de nuit. De plus ils doivent rester pendant les postes du soir, de la nuit et de la fin de semaine et s'adapter à un partenaire souvent irritable. Après le passage d'un régime posté en continu à rotation hebdomadaire à un régime à rotation rapide »².

87% des conjoints ont voté en faveur du nouveau régime, déclarant que dans l'ancien système, le partenaire était très fatigué à la fin de la période des postes de nuit, qu'il avait besoin de plusieurs jours pour récupérer et n'était pas enclin à participer à des loisirs en famille. En revanche, dans le nouveau régime, qui ne

¹ Hornberger, S. et Knauth, P. **Interindividual differences in the subjective evaluation of leisure time utility**, *Ergonomics*, vol. 36, n° 1-3, 1993, P 264.

² Banks, O, **Continuous shift work: The attitudes of wives**, *Occupational Psychology*, vol. 30, 1956, P84.

contient que deux ou trois postes de nuit consécutifs le travailleur était moins fatigué et les conjoints profitaient davantage de loisirs communs¹

J) Gadbois, 1967

« S'agissant de la vie familiale et sociale, les impacts négatifs de la pratique des horaires décalés ne peuvent plus être ignorés. La réduction du temps disponible avec les différents partenaires et de la vie hors travail a des conséquences négatives sur la qualité des relations des travailleurs postés avec les membres de leurs familles. Au sein du couple, les difficultés éprouvées touchent à la réduction des temps de loisir partagés, au déséquilibre des contributions de l'un et de l'autre aux activités quotidiennes de la vie familiale, de la prise en charge des responsabilités éducatives et à une certaine raréfaction des relations sexuelles »².

Avec les enfants la relation tend à se distendre, ce qui peut aboutir à des affaiblissements de l'autorité parentale du travailleur posté. Plusieurs études suggèrent par ailleurs qu'il pourrait y avoir des répercussions sur le développement de la personnalité des enfants et sur leur activité scolaire. « Hors de la famille, le déphasage des horaires postés par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale se traduit par une restriction des temps de rencontres amicales et de l'extension du cercle des amis et une moindre participation aux activités associatives »³

¹ Ulich, E., Rauterberg, M., Moll, T., Greutmann, T. et Strohm, O al. **Task orientation and user-oriented dialogue design**, International Journal of Human-Computer Interaction , vol. 3, 1991, P 117.

² Gadbois C **les discordances psychosociales des horaires atypiques, questions en suspens** le travail humain, 1967, P63.

³ Thierry H et Jansen B **sociale support for night and shifworkers** in K. Kogi,T. Muiria, H Soito (éd) shifwork: its Practice and improvement , Tokyo, Center for academic Publications,1982, P 483.

Section 2**2- Le travail posté**

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

2-1 Définition du travail Posté

Dans son Dictionnaire des mots contemporains, Pierre Gilbert précise que le mot posté : « *se dit d'un travail organisé en tranches horaires ou poste a fin d'assurer la continuité du fonctionnement d'un service, de la production d'une entreprise... etc., même en dehors des jours ouvrables ou des heures de travail considérées comme normales, par exemples pendant la nuit, les dimanches et les jours fériés* »¹, et quant au salarié posté, il exerce « selon un système de roulement qui amène les équipes à assurer leur service alternativement pendant les différentes périodes de la journée, de la semaine, etc. »².

Le travail posté (appelé aussi travail en équipe ou travail en rotation) est la forme d'organisation du travail ou des équipes se relaient au même poste les unes après les autres, une forme fréquente de travail posté est l'organisation en « **2 X 8** » heures, « **3 X 8** » heures, ou selon d'autres formules plus intensives encore (équipe de samedi, voir du dimanche). Ces formules intensives correspondent à des modes de production qui travaillent en continu c'est-à-dire où l'arrêt des équipements n'est pas souhaité pour les raisons suivantes :

¹ Pierre Gilbert, **Dictionnaire des mots contemporains**, Les Usuels du Robert, 1980, P 475.

² DE COSTER Michel, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 3^{ème} Edition, De Boeck et Larcier, Paris, 1999, P 257.

- **Technique** : le cout de l'arrêt est élevé ou l'arrêt oblige à des opérations lourdes ou malaisées.
- **Economique** : le volume de production recherché est maximal pour dégager un prix de revient de fabrication minimale.
- **Liées au marché** : une forte demande temporaire réclame un accroissement de volume sans que celui-ci soit suffisant pour justifier l'achat d'une machine supplémentaire ou le recours à la sous-traitance extérieure.

Selon le code du travail algérien « *lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou travail posté* ». ¹

Le travail posté ne peut être mis en place qu'après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise ; celui-ci a un caractère dérogation et peut faire l'objet d'opposition. A défaut d'accord l'employeur ne peut mettre en place le travail de nuit que s'il a engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord et obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail.

2-2- Travail par équipes successives ou travail posté

La réduction de la durée du travail accroît l'immobilisation du capital technique quand le temps des machines et celui des hommes se limitent à la journée normale, c'est-à-dire demi-journée séparé pas un arrêt médian. Pour faire fonctionner plus longtemps les installations mécaniques, les hommes doivent se succéder poste à poste, à leurs services. D'où le nom de travail posté est donné parfois a ce système. Dès le début de l'industrialisation il a fallut y recourir dans les mines, la métallurgie, pour des raisons techniques. Selon la durée des machines, on distingue :

¹ **Code du travail Algérien**, Chapitre III, Durée du travail, Section 1, Durée légale de travail 2002-2002, Quitter, P 11.

❖ **A) Le travail posté discontinu (deux équipes « 2X8 »)** : ce qui signifie deux équipes se succèdent sur le même poste, une équipe travaille le matin, l'autre l'après-midi, pour travailler globalement 16 heures, l'établissement ne fonctionne ni la nuit ni le week-end, les équipes tournent entre 75 et 80 heures par semaine.

❖ **B) Le travail posté semi-continu (trois équipes dit « 3X8 »)** : C'est-à-dire, trois équipes se reliait pour assurer successivement les postes durant toutes les heures du jour ; une le matin, une l'après midi et une autre la nuit, et cela durant cinq jours par semaine, et l'établissement s'arrêtent chaque week-end.

❖ **C) Le travail en continu** : (Système appelé généralement « 4X8 ») où le processus de production est assurée 24H/24, jour et nuit, sans arrêt en fin de semaine ni aux jours fériés, et à chaque jour trois équipes se reliait sur le poste du travail tandis que la quatrième prend son repos. Le travail en continu peut naturellement s'accommoder d'autres types d'organisation, notamment à 5 ou 6 équipes. On parlera alors du système « 5 X8 » ou « 6X8 ».

2-3- L'organisation du travail par équipes successives

L'organisation du travail par équipes successives est très liée à la durée du travail ; lorsque celle-ci était 12h par jour, deux équipes suffisaient pour assurer une permanence du travail sur 24H. Avec la loi des 8h il fallait trois. Il en faut désormais d'avantage. S'agissant d'un système continu, il l'en faut cinq, ce qui abaisse la durée hebdomadaire du travail à 33, 36H. L'organisation du travail se complique si les travailleurs demandent à bénéficier de deux jours consécutifs de repos et aussi souvent que possible du vendredi et du samedi, par roulement. L'entreprise fait alors appel à une main d'œuvre extérieure ou a temps partiel, pour combler les trous d'un programme. Il convient d'étudier les systèmes au cas par cas tant ils sont différents d'une entreprise à une autre. Il concerne parfois qu'un établissement, voire qu'un atelier, et un type de donnée de fabrication. Un grand nombre d'ingénieurs en organisation construisent des modèles, procèdent des scénarios, sans parler des propositions établies sur des bases moins assurées.

2-4- Le principe de tous ces modèles est le suivant

Une plus longue durée d'utilisation des équipements dégage un bénéfice qui provient de la réduction du coût du produit, un bénéfice dont une partie réservée aux travailleurs en salaire et en temps libre les incite à accepter les nouvelles modalités. Ce marchandage proposé reconnaît que le travail par équipes successives a des aspects contraignant. De fait, les durées de travail des équipes successives sont souvent faible que la durée normale. Elles s'abaissent à 35 heures parfois même à 32heures dans certaine entreprise. Le passage de la journée normale au travail par équipes successives de jour ne pose pas de problème, bien qu'il modifie des modes de vie familiales. L'industriel et les travailleurs peuvent y trouver leur compte. Il en est autrement du travail de nuit. Malgré des avantages important, les salariés rechignent à l'accomplir. Aussi les objectifs de l'équipe de nuit sont-ils souvent réduits au strict nécessaire ?¹

2-5- Le régime de travail par équipe successives

S'inscrit contre la tendance générale à la flexibilité. Il n'est pas possible de passer de la journée normale au travail posté et réciproquement, sur de courte période. Il n'est pas possible non plus de modifier l'organigramme de l'emploi, sur lequel s'est réalisé un accord d'entreprise. Ce qui convient au travail par équipes successives, ce sont les longues séries, les programmes lissés, les temps de gammes aboutissant à l'abaissement des coûts unitaires. Les évaluations faites par des spécialistes des économies réalisées ne tiennent pas toujours compte des contraintes particulières d'entreprise par lesquels la maintenance des équipements demande plusieurs heures par jour. Pour cette raison aussi, le régime à deux équipes longues est parfois préféré. L'équipe de nuit entraine, de plus, des coûts dérivés comme celui des accidents parfois très grave

¹ Kramarz F, **Conditions de travail et gestion de la main-d'œuvre ouvrière**, *Économie et Statistique*, édition n° 186, paris, 1986, P, 31.

qui se produisent vers 3 ou 4 heures du matin, des détériorations de la santé de la vie familiale et sociale ont été souvent dénoncées.¹

2-6- Le travail posté semi-continu (trois équipes dit « 3X8 »)

Pour faire face aux commandes des clients, on remet parfois en cause l'organisation du travail dans l'industrie. En tant que sous-traitant, il faut s'adapter aux besoins des clients exigeants. L'entreprise a signé un contrat, elle doit assurer les délais. Et pour cela les entreprises ont fait appel à un système de travail dit « trois-huit ».

Bien souvent pour des raisons purement comptables les « 3x8 » permettent aux salariés d'avoir de bons salaires, en effet ils vont travailler 8h par jour et ce durant 5 jours/semaine. Le travail de nuit arrive dans la 3^{ème} semaine et il est le plus difficile...viens ensuite le repos hebdomadaire.

Le système de « 3x8 » ou travail en rotation est mis en place dans les entreprises pour répondre idéalement aux besoins de leurs clients. Du côté des salariés c'est un rythme particulièrement difficile et parfois cela peut être néfaste à la santé si l'on a une vie incompatible avec ce système ou si l'on a une petite santé.

2-7- Le « Trois Huit », « 3 x 8 »

Le « 3 x 8 » ou « trois-huit » ou dit travail posté semi-continu : est un système d'organisation d'horaires de travail en travail posté 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 24 h d'une journée, et durant toute la semaine, une semaine du matin, une semaine de l'après-midi, une semaine de nuit et ça recommence. Sauf week-end, chez certains employeurs, les équipes changent de tranche horaire chaque semaine. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur industriel.

¹Kramarz F, Ibid, P 99.

C'est d'ailleurs cette forme, de travail posté semi-continu, soulève le plus de difficultés d'organisation au même temps, qu'elle engendre le plus de nuisance.

D'une manière générale, les équipes sont alternantes, c'est-à-dire que tous les travailleurs font les postes du matin, de l'après midi et de la nuit en alternance, suivant un rythme plus ou moins rapide (on peut trouver cependant des systèmes à équipes fixes où les travailleurs font toujours le même poste).

« Enfin, les équipes sont très souvent « égales », c'est-à-dire qu'elles suivent le même rythme et le même cycle avec le décalage approprié »¹.

Ce système du travail posté-semi-continue, appelle « 3x8 » concerne certaines industries et plus exactement les couches les plus basses de la pyramide hiérarchique, en un mot les ouvriers. Si ce type d'organisation présente l'avantage d'améliorer sensiblement le niveau de rémunération de ceux qui le pratiquent, il s'accompagne de nombreux inconvénients et de risques réel sur la santé, en l'exprimant plus clairement, les avantages matériels acquis le sont au prix fort pour la santé. Alors, que pour les entreprises, il constitue un moyen efficace pour rentabiliser les installations en les faisant fonctionner 24h/24h et réaliser ainsi un maximum de bénéfice. La rentabilité prime encore une fois sur hommes, les horaires de travail portent d'eux même et laissent présager à tout prix curieux, des effets négatifs faciles à imaginer. Les horaires sont : poste du matin de 5h à 13h ; poste d'après midi de 13h à 21h, et le poste de nuit de 21h à 5h. Une première constatation s'impose, le travailleur de ce système travail sur des plages horaires décalées ou inversées par rapport au fonctionnement physiologique humain ce qui ne peut se faire sans effets négatifs sur la santé.

¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html>, page consultée le 03/03/ 2016 à 19H 00.

2-8-Démarche de ce système du travail de « trois-huit »

Le système du travail « trois-huit » nécessite d'être en bonne forme afin de pouvoir s'adapter au changement de rythme et des horaires, c'est sans doute une des conditions de travail la plus compliquée pour le corps humain. Une semaine à se lever tôt le matin, une semaine à travailler l'après-midi et ensuite une semaine du travail de la nuit à faire pour atteindre 2 jours de repos.

2-9- Exemple d'organisation de ce système sur trois semaines

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

Avec les tranches heures suivantes :

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

A) La première semaine :

Lorsque l'équipe A travaille le matin de 05h à 13h, l'équipe B va travailler l'après-midi de 13 h à 21 h, tandis que l'équipe C travaillera la nuit de 21 h à 05 h. puis le week-end.

B) La deuxième semaine :

L'équipe B travaillera le matin de 05h à 13h, l'équipe C travaillera l'après-midi de 13 h - 21 h, et l'équipe A travaillera la nuit de 21 h - 05 h. puis le week-end

C) La troisième semaine :

L'équipe C travaillera le matin de 05h à 13h, l'équipe A travaillera l'après midi de 13 h - 21 h, et l'équipe B travaillera la nuit de 21 h - 05 h. puis le week-end

Il s'agit alors d'une équipe du matin, une équipe de l'après-midi, et une équipe de nuit

Le travail avec ce système est basé sur la rotation des postes et de changement des horaires.

2-10- Motivations et choix de ce système du travail de « trois-huit »

« Si le recours à ce système du travail est justifiée pour les entreprises, par des contraintes économiques où l'utilité sociale des activités, les motivations des salariés qui travaillent avec ce système sont multiples. Elles apparaissent très souvent d'ordre familial, personnel, mais aussi financier ».¹

Ce système de travail offre en effet d'avantage de temps libre (la semaine de la nuit), notamment consacré à la maison, à la famille, aux activités de loisirs et de détente ; il permet aux travailleurs de récupérer leurs absences au sien de leurs familles. Il leur donnent plus de temps libre pour pouvoir s'occuper de leur famille, voir leurs amis et s'engager plus dans leurs vies sociales....etc.

La majoration de salaire, qui peut représenter 15 à 20 % de rémunération supplémentaire, plus une prime pour la nuisance est également un facteur orientant le choix du salarié, notamment pour les personnels ayant un faible niveau de revenus, ou en cas de projet, par exemple au début de la vie de couple. Ces deux types de motivation sont assez souvent liés, l'aspect financier étant important.

¹ EDOUARD François, Op.cit, consulté le: 30.01.2016 à 09h45.

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

Le curseur varie, en effet, de l'agent d'entretien intervenant dans différentes entreprises à l'ingénieur affecté à un poste de nuit exigeant des compétences pointues, en faisant prévaloir, selon les cas, davantage le facteur rémunération ou l'aspect choix personnel. Il peut aussi tout simplement s'agir de la question d'accéder ou non à un emploi, la liberté de choix se trouvant limitée par l'impossibilité de refus de conditions de travail particulières, dans un contexte économique et social difficile.¹

2-11- Le recours à ce système du travail doit être

- Être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.
- La mise en place de ce système du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir.
 - Les justifications du recours à ce système du travail.
 - Les contreparties sous forme de repos compensateur et le cas échéant, décompensation salariale.
 - Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre ce système du travail et l'exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport...).
 - Des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés, et l'élimination de toute discrimination notamment pour l'accès à la formation ou la promotion ...etc.
- L'organisation des temps de pause.

¹ EDOUARD François, Ibid, consulté le: 30.01.2016 à 10h30.

➤ Prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

2-12- Les différences d'un poste à l'autre

➤ Quand il s'agit du matin c'est un poste fatigant, car le travailleur se lève très tôt, et le son corps n'est pas habitué à aller dormir à 20h ou 21h... Parfois, « les équipiers font une courte sieste pour tenir le coup, au risque de pourrir leur après-midi, pourtant moment de vie sociale (familiale ou citoyenne). »¹

➤ Quand il s'agit de l'après-midi au contraire, il y a nettement moins de fatigue, le travailleur se lève quand il veut, et le travail ne finit pas trop tard dans la nuit. Par contre, inconvénient majeur, il n'y a aucune vie sociale. « Le travailleur se lève tard, il traîne, et puis c'est l'heure de déjeuner et de partir au boulot, et quand il rentre vers 22h30/23h... tout est fini. Beaucoup d'équipiers n'aiment pas ce poste pour cette raison, bien que la fatigue soit moindre. »²

➤ « Quand il s'agit de nuit, il y a la vie sociale de l'après-midi, mais comme le matin la fatigue est grande. Le salarié rentre chez lui vers 7h/7h30 et on dort (souvent mal) au plus tard jusque vers 13 heures »³.

2-13- Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de ce système

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

Par ailleurs, les travailleurs de ce système bénéficient de certaines garanties :

Protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à un changement du poste, à l'affectation à un poste aménagé, possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour

¹ Charpentier P. et Meurs D, **Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés, Rapport pour le Commissariat général du plan et le Centre d'études de l'emploi**, 1^{ère} édition, paris, 1987, P 41.

² Charpentier P. et Meurs D, Ibid, P41.

³ Charpentier P. et Meurs D, Ibid, P41.

(surface) si l'état de santé du travailleur constaté par le médecin du travail, l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

✓ Protection contre le licenciement.

L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de ce système du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit : soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste.

2-14- Le travail de nuit

A) Définition du travail de nuit

Il se définit comme « toutes les activités exercées par un individu pendant une période spécifique pour se reposer (22h à 6h), or que toutes les fonctions biologiques sont contraire à l'activité pendant les heures normales de travail du matin et du soir »¹.

B) Le travailleur de nuit :

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

Le travail de nuit est défini par le droit du travail français dans l'article (1231,2) que :« *tout travail commence à partir de 22h à 5h du matin est considéré comme travail de nuit* »²

¹ CARPENTIER Jean, CAZAMIN Pierre, **Op-cit**, P 207.

² MADELEINE Grawitz, **Méthodes des sciences sociales**, 11^{ème} Edition, Dalloz, 2001, P 210.

2-15 Le travail de nuit, le travail posté, un recours encadré juridiquement

Le recours au travail de nuit doit-être exceptionnel. Il doit prendre en compte les exigences de protection, de la sécurité et de la santé justifié par la nécessité d'assurer une permanence de l'activité économique ou des services d'utilités sociale. Le travail de nuit est interdit aux jeunes de moins de 18 ans, sauf dérogation.

La mise en œuvre du travail nuit dépend d'une conclusion préalable ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par la loi.

« En l'absence de convention ou d'accord, il peut être autorisé par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement des négociations tendant à un tel accord ».¹

En Algérie, à la fin des années 1980, s'ouvre une nouvelle époque dans l'évolution du droit de travail.

La remise en cause du régime statutaire de la relation de travail, qui avait prévalu jusque-là (années 1970-1980), annonce un processus de réforme du droit du travail qui accompagne la fin de l'économie sociale de l'Etat (dénommé « économie socialiste »), et participe à la mise en œuvre de la réforme économique, engagée en 1988, pour passer à l'économie de marché.

Avec la constitution de février 1989 (révisé en 1996), l'Etat se veut libéral :

La propriété privé et liberté du commerce et de l'industrie sont garanties. Et c'est cette orientation qui est à l'origine d'une nouvelle conception des relations de travail et des fonctions du droit du travail.

« Le législateur Algérien considère comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures.

¹ BAUVER Paulette, SIRET Nicol, **Relation juridique, travail, protection sociale. Crédit Pénal, Contentieux**, 11^e Edition, 2006, 2007.P 58.

Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs ».¹

« Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit ».²

Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. « Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations ».³

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

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

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

¹ Code du travail Algérien, Chapitre III, Durée du travail, Section 2, travail de nuit article 27 2002-2002, Quitter, P 10.

² Code du travail Algérien Ibid, article 28, P 10.

³ I Code du travail Algérien, Ibid , article 29, P 10.

« Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou « travail posté ». Le travail posté donne droit à une indemnité ».¹

En France, « le travail de nuit est toutes les activités exercées par plusieurs personnes pendant la période de 22 heures à 6 heures du matin, cette conception est interdite pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, par les établissements commerciaux et ceux du spectacle ».²

Le travail de nuit était également interdit dans certains cas aux femmes, mais à la suite d'un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 13 mars 1997, toute interdiction a dû être enlevée et la loi du 9 mai 2001 prévoit des mesures générales d'encadrement du travail de nuit qui doit être exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ; il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'activité sociale.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des « obligations familiales impérieuses » comme la « garde des enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante », « le salarié travaillant le jour peut refuser d'être affecté à un poste de nuit sans que ce refus ne constitue une faute ou un motif de licenciement ».³

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière et une femme enceinte ou venant d'accoucher peut être affectée à un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état, à rémunération égale. « En cas d'impossibilité de reclassement, une suspension du contrat de travail est prévue, assortie d'une garantie de rémunération. Pour tout autre salarié inapte au travail

¹ Code du travail Algérien Ibid., article 30, P 10.

² Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise, **le travail de nuit, diagnostic et témoignages**, Agence d'urbanisme, Lyon cedex 03- janvier 2010, article 7-8.

³ Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise, Ibid, article 6.

de nuit, l'employeur ne peut rompre son contrat de travail que s'il justifie par écrit de l'impossibilité de le reclasser ou du refus du salarié d'un reclassement ».¹

Les travailleurs de nuit qui souhaitent reprendre une activité de jour et ceux qui font la journée normale mais qui souhaitent travailler le nuit dans le même établissement ou, à défaut, « dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ».²

¹ Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise, Ibid, article 8.

² Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise ,Ibid, article 9.

Section 3**3- L'impact du travail posté semi-continue « trois-huit » sur les salariés****3-1 L'impact du travail posté semi-continue « trois-huit » Sur la santé des salariés**

Le travail en rotation ou a des horaires décalés est un phénomène récent dans notre société, les effets qu'il peut avoir sur le travailleur semble devenir un sujet sensible, car il est loin d'être un travail comme les autres, il provoque en général des maladies assez dangereuses au fil du temps, donc la santé de salarié se dégrade petit à petit, et cela est prouvé par plusieurs études scientifique démontrant les conséquences néfastes de ce travail sur la sante l'ouvrier.

A court terme :

- **A) Désynchronisation des rythmes circadiens**

Un grand nombre de fonctions physiologiques de l'homme suivent un rythme quotidien de 24 heures. Ce sont les rythmes circadiens. Le sommeil, le réveil, la digestion, la sécrétion d'adrénaline, la température corporelle, la pression sanguine, le pouls et nombre d'autres aspects des fonctions et du comportement sont régis par ce cycle de 24 heures. Ces processus rythmiques sont coordonnés de manière que l'activité soit maximale dans la journée et minimale pendant la nuit.

Le travail en « trois-huit » et à des horaires décalés conduit à une **désynchronisation des rythmes circadiens**, source de **perturbations hormonales et métaboliques** qui peuvent expliquer au moins en partie les troubles cliniques.

- **B) Les troubles du sommeil**

Les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternées sont les troubles du sommeil responsables de fatigue et de somnolence. De plus, il existe bien souvent une perturbation de la qualité du sommeil à cause des conditions environnementales défavorables le jour pour le sommeil car il est plus court et perturbé par le bruit au niveau de la famille et par l'environnement extérieur (température, bruit et lumière). Le travailleur de ce système souffre d'une

dette chronique du sommeil, causé par des nuits successives du travail, les rotations du travail, les horaires décalés, le changement d'horaire sa charge et sa pénibilité. Le sommeil diurne est moins réparateur, tout ce qui cause une dégradation de l'attention et des performances cognitives. La dette du sommeil renforce une accumulation croissante de fatigue ainsi qu'une augmentation fortifiée du niveau de somnolence. De plus les troubles de vigilances augmentent le risque d'accident de travail, en particulier les accidents mortels se produisent dans les périodes chrono-biologique de somnolence maximale (entre 2h et 5h du matin et entre 13h et 15h). Donc le sommeil de travailleur de ce système n'est pas stable et régulière, il est perturbé et décalé il dépend de la tranche d'heure de travail.

- **C) Troubles digestifs**

Les salariés qui travaillent avec ce système souffrent de problèmes digestifs (gastro-intestinaux) par ce qu'ils mangent à des heures irrégulières

Les heures des repas sont modifiées ou prises à des horaires décalés, sur les temps de repos. Cette forme d'alimentation qui ne retient aucun rythme alimentaire précis, peut provoquer un dérèglement hormonal qui perturbe l'absorption des aliments. Ceci provoque des troubles digestifs et des désordres pondéraux. Les troubles digestifs varient constipation, dyspepsie et ballonnement les douleurs abdominales, nausées, brûlures d'estomac... Si le facteur comportemental alimentaire joue un rôle primordial dans ces troubles (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), le facteur chrono-biologique intervient également. "Le travail en « trois-huit » nourrit des nouvelles habitudes alimentaires aidant les travailleurs à se mettre éveillé la nuit, en même temps que son appareil digestif troublé car il n'aura pas le temps régulateur pour se reposer ».¹

¹ CECILE. BETOUT et autres, **travail de nuit des infirmiers, effets sur les conditions de vie, les pratiques professionnelles et qualité des soins**, in www.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utilis, Page 10 consulté le 23/11 /2016 à 15h25.

- **D) Conséquences sur la santé psychique**

Le travail en « trois-huit » peut créer chez le travailleur des troubles psychologiques très importants du fait des efforts et des contraintes à déployer au quotidien. Ce système du travail est facteur pourvoyeur de stress, de fatigue chronique, il serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. Il est observé que les travailleurs de nuit permanents sont davantage touchés que les travailleurs en horaires alternants. « Les symptômes les plus fréquents présentés par le travailleur de nuit sont une absence d'énergie (asthénie), des difficultés à se concentrer, une plus grande irritabilité, de l'anxiété voire même de la dépression »¹.

- **E) Troubles de la mémoire et nervosité**

Le travail en rotation et le changement horaire qui caractérise ce système de travail augmente les troubles de la mémoire et la nervosité chez les travailleurs. La fatigue qui peut amener à l'épuisement se conjugue avec des difficultés à maintenir la concentration, des difficultés d'expression et une baisse de la réactivité. Le manque de récupération de la fatigue mentale ou physique amène un état anxieux et une grande irritabilité. Le fonctionnement particulier de ce système constitue également une « circonstance aggravante » pour l'anxiété. L'isolement des salariés et leur vécu professionnel souvent solitaire sont très éprouvants pour l'équilibre psychologique. Il peut provoquer à long terme une diminution de la qualité de vie, voire la dépression.

- **F) Le stress**

Le travail en « trois-huit » influe négativement sur les salariés et ce la peut se traduire par le stress, qui en est une des conséquences importantes, du fait de la fatigue qui est liée à la surcharge du travail et aux horaires décalés, horaires de nuit. L'isolement, l'absence de reconnaissance, le manque de communication avec les supérieurs et les collègues, les conflits au travail, la conciliation entre vie au travail et vie hors travail ...etc. ces éléments contribuent à créer une forme de dépression

¹L.FAVRIN, op cit, P 43

qui n'est pas toujours exprimée de façon claire, mais que traduit la lassitude, le découragement, le détachement, l'épuisement émotionnel, la perte de l'enthousiasme et de l'optimisme...etc. Les conditions de travail de ce système augmentent ce stress autant physique que psychologique et détruit le sentiment de bien-être. Ces troubles directement liés aux situations professionnelles vécues vont parfois jusqu'à la « névrose du travailleur de nuit ». Ils aggravent les perturbations de l'humeur qui conduisent à la dépression...etc.

Les effets à long terme :

Les effets se manifestent à une période de longue durée de 5 ans, 10ans jusqu'à 15 ans et cela dépend des conditions de travail, tâches effectuées, mode de vie, âge, ancienneté etc.

- **A) Les troubles cardiovasculaires**

À long terme, les risques cardiovasculaires d'origine coronarienne sont accrus: troubles du rythme et de la conduction cardiaques, altération des parois artérielles, angine de poitrine, infarctus du myocarde, perturbations des systèmes nerveux et hormonal, notamment.

La plupart des études publiées retrouvent une tendance à l'augmentation du risque de cardiopathie ischémique de 20 à 40 % chez les travailleurs postés. Ce risque accru s'explique par une augmentation des facteurs de risque cardiaques connus dans ces populations de salariés (hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, dyslipidémie, surpoids, tabagisme), mais peut aussi être lié à la présence d'un risque indépendant lié à ce système du travail lui-même. (E. MULLENS.2006.P 16). Le stress secondaire, la dette de sommeil et à l'isolement social est source de modifications du système neurovégétatif cardiovasculaire, ce qui peut expliquer le risque augmenté de développer une hypertension artérielle ou un trouble du rythme cardiaque.

Ces études montrent aussi que cette relation entre ce système du travail et risques coronariens à long terme en partie via perturbations directes du système

nerveux autonome ou de sécrétion conduisant à une augmentation du risque de trouble du rythme de trouble de conduction cardiaque ou à des effets direct sur la paroi artérielle et l'athérosclérose.

Une étude allemande de 2008¹ montre que le travail de nuit est un facteur de risque pour les maladies coronariennes, indépendamment de l'âge, du sexe et des facteurs de risque traditionnels. L'épaisseur intima média est en moyenne plus importante chez les personnes ayant une histoire de travail de nuit de cinq ans ou plus, par rapport à ceux qui n'ont jamais travaillé de nuit. D'après les résultats de multiples études, les travailleurs de nuit ont un excès de risque de 40% pour les maladies cardiovasculaires par rapport aux travailleurs de jour.

- **B) Fortes perturbations glucidiques**

Pour en savoir plus, des chercheurs de l'Inserm² une recherche est réalisé au près de 200 ouvriers travaillant dans une usine du sud de la France entre 2001 et 2002. La moitié d'entre eux faisaient les trois huit.et l'autre moitié travaillait uniquement la journée, à partir de huit heures du matin. Toutes ces personnes ont été suivies sur le plan biologique et cliniques et les auteurs ont ajusté les résultats obtenus en fonction de plusieurs critères susceptibles de modifier leurs bilans : type d'alimentation, niveau d'activité physique, stress au travail, consommation de tabac et d'alcool...

Des taux de triglycérides plus élevés ou encore des taux d'HDL cholestérol plus faibles ont été observés chez les travailleurs soumis aux « trois-huit ». Mais il a surtout été mis en évidence une augmentation de la sécrétion d'insuline au niveau du pancréas et une baisse de sensibilité à cette hormone. « Cela signifie que

¹ Haupt CM, Alte D, Dörr M, et al, **The relation of exposure to shift work with atherosclerosis and myocardial infarction in a general population.** Atherosclerosis , atherosclerosis. 2007. Vol. 2, P359.

²http://infos-diabete.com/les-ouvriers-en-trois-huit-sujets-aux-maladies-cardiovasculaires-et-au-diabete/#.Vmx2_L8f21s consulté le 17/03/2016 à 21 h30

l'organisme exige davantage d'insuline pour réguler normalement *la glycémie* » explique le Dr Yolande Esquirol, coauteur des travaux.

Cette étude ne permet pas d'établir un lien direct de cause à effet entre le rythme de « trois-huit » et ces altérations mais « ce lien paraît très probable » souligne l'Inserm, compte tenu des perturbations du rythme circadien. « L'équilibre métabolique et la production d'hormones dépendent en partie du rythme circadien, régulé par l'activité du système nerveux central mais également au niveau de différents organes comme le foie ou le pancréas. Les changements réguliers de rythme de travail perturbent sans cesse le rythme circadien et altèrent probablement le métabolisme » précise les chercheurs.

Les résultats de ces travaux suggèrent bien un risque accru de perturbations du métabolisme glucidique chez les personnes soumises au travail en trois fois huit heures. « Ils incitent à un dépistage plus précoce de sensibilité à l'insuline chez ces individus afin de mettre en place des actions préventives de promotion de la santé comme la modification de facteurs nutritionnels, la pratique d'activité physique de loisirs, l'adaptation des rythmes de travail et une hygiène du sommeil »¹, affirme Yolande Esquirol coauteur de cette étude.

- **C) vieillissement cognitif rapide**

¹ Esquirol Y, Bongard V, Ferrieres J, Verdier H, Perret B. **Shiftwork and Higher Pancreatic Secretion : Early Detection of an Intermediate State of Insulin Resistance ?** Chronobiology International, édition , septembre 2012, P 350

Travailler pendant une longue période en horaires décalés, notamment la nuit, accélère le vieillissement cognitif, selon une étude franco-britannique.

Alors que le travail posté en « trois-huit » (horaires changeants) est déjà suspecté de jouer un rôle dans divers problèmes de santé comme les ulcères, les maladies cardiovasculaires et certains cancers, des chercheurs ont entrepris d'étudier son impact sur les capacités cognitives.

Pendant dix ans, ils ont suivi 3.000 salariés du sud de la France, âgés de 32 à 62 ans au début de l'étude, travaillant dans tous les secteurs de production et dont la moitié avait travaillé en horaires décalés pendant au moins 50 jours au cours de l'année. Leurs capacités cognitives (mémoire, attention, vitesse de réaction) ont été mesurées à trois reprises (1996, 2001 et 2006) lors de tests neuropsychologiques. L'étude publiée dans la revue médicale *Occupational and Environmental Medicine* a permis de montrer que ceux qui avaient eu un travail posté pendant dix ans ou plus, présentaient un déclin cognitif - processus naturel chez toute personne vieillissante - nettement plus rapide que les autres.

Selon Jean-Claude Marquié, un chercheur du CNRS « Centre national de la recherche scientifique » à Toulouse qui a coordonné l'étude, la baisse des scores obtenus équivaut à "un vieillissement cognitif de 6,5 ans", une baisse "qui n'est pas négligeable" mais qui demande encore à être confirmée par d'autres études.

L'étude a permis de montrer que l'impact négatif sur les capacités cognitives persistait pendant au moins cinq ans après l'arrêt du travail posté et qu'il existait une "grande variabilité" selon les individus.

- **D) Les risques de cancers**

Le travail en rotation n'est pas la cause du cancer, mais il accélère le processus de développement de la maladie. Si le rythme naturel est dérangé, l'employé est moins bien protégé contre les cellules étrangères, après avoir effectué des études épidémiologiques en 2007, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a confirmé que le travail en « trois-huit » peut contribuer au développement de cancers.

Parallèlement, le Centre international de Recherche sur le Cancer de l'OMS a inclus le travail en trois huit dans la liste des agents cancérigènes potentiels.

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

Il existe plusieurs études scientifiques qui se sont intéressées au travail en « trois-huit » et aux répercussions qu'il peut provoquer chez l'individu, par exemple: « Le centre international de recherche sur le cancer » (CIRC) dépendant de l'OMS « l'Organisation Mondiale de la Santé », a fait un lien entre ce système du travail et la probabilité de cancers (notamment cancer du sein et cancer colorectal chez les hommes), en raison de la perturbation des rythmes circadiens et de l'affaiblissement des défenses immunitaires résultant d'une insuffisance de la mélatonine, du fait de l'exposition nocturne à la lumière.

En 2007, Le Centre International de Recherche sur le Cancer et « International Agency for Research on Cancer » (IARC/CIRC) a ajouté le travail posté en trois huit à la liste des agents « probablement cancérigènes »¹.

- **E) Vieillesse et mortalité:**

La sur-fatigue provoque, à long terme, une usure prématurée de l'organisme est une dégradation de l'état de santé. Les jeunes s'adaptent plus facilement au changement des horaires et les rotations de travail. Avec l'âge cette adaptation devient de plus en plus difficile à cause d'une perte de l'horloge biologique.

Des études récentes ont montré qu'une privation de sommeil prolongée (4 heures de sommeil pendant 6 nuits consécutives) chez les jeunes garçons de 20 ans, les transforment physiologiquement en individus de 60 ans !

¹ Carcinogenicity of Shift-work, Painting and Fire-fighting. The Lancet Oncology, décembre 2007, 8 : 1065-1066

En effet, leurs taux de cortisol, entraînant des problèmes d'hypertension, voir même des pertes de mémoire

L'impacte de ce rythme ne se limite pas seulement sur la santé des salariés mais il touche aussi leur vie familiale et sociale. Dans cette partie on va citer quelque répercussion de ce système sur la vie socio-familiale des salariés :

Les effets de système du travail trois huit sur le corps est incontestable, indépendamment des individus et de leurs âge. En outre, les conséquences du travail de nuit sur la vie familiale et sociale des salariés sont plus contrastées selon la situation personnelle et sociale (âge, situation familiale, etc).

3-2 L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » Sur la vie sociale et familiale des salariés

Perturbation de la vie familiale et sociale

Les biorythmes humains sont synchronisés par les « habitudes sociales » que constituent, non seulement les horaires de travail mais aussi ceux de la famille et de la société. « Dans le cas d'un travail posté ou en « 3X8 », ces synchronisateurs sont en contradiction, ce qui provoque des perturbations à la vie familiale et sociale du travailleur ».¹

Les salariées qui travaillent avec ce rythme du travail rencontrent des difficultés à gérer les décalages entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre leurs horaires de travail et les moments de disponibilité requis pour partager leurs activités hors travail avec leur famille et leurs amis. « Le décalage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. A la longue, la discordance des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales »².

¹ CARPENTIER Jean, CAZAMIN Pierre, *Op-cit*, P 450.

² <http://www.lecese.fr> consulté le : 14-04-2016 à 14h23.

Des enquêtes ont, en effet, mis en évidence les difficultés relationnelles que pouvaient rencontrer les travailleurs de ce système du travail avec les membres de leurs familles. « On peut citer les difficultés d'une vie de famille équilibrée. Peu de structures collectives pouvant accueillir de jeunes enfants ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde sont bien plus onéreux ».¹

Le travail en rotation et a des horaires décalés engendre effectivement des perturbations dans la vie familiale du travailleur. En effet le changement des horaires des repas, des activités de loisirs des enfants,... etc. dans ce cas nous parlons d'une pathologie familiale. Ainsi, comparé aux travailleurs de jour, le salariés qui travail avec ce système n'a pas l'occasion de manger deux repas en famille, ainsi il n'a pas un sommeil stable et régulier a cause des rotations du travail et les horaires décalés.

A ce fait, « le travailleur de ce système se voit obligé, soit de se soumettre sa famille a ces horaires, soit de suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille ».²

Dans le même contexte, Madeleine Estryin-Béhar ajoute que «l'organisation domestique de la vie quotidienne est perturbée par le décalage des horaires du travailleur par rapport à ceux de la famille, car il est plus difficile pour les travailleurs de nuit de prendre leurs repas, d'avoir des activités en famille et de suivre l'éducation des enfants. La vie familiale peut être affectée par la nécessité pour le travailleur posté de dormir pendant la journée. »³

Le salariés qui travail avec ce système rencontre un problème qui lie a la récupération physique, car son repos est interrompu par son entourage. A cet effet, quelque soit, le travailleur ou sa famille ses amis ils doivent mettre leurs programmes en adéquation, pour éviter toute perturbation des relations familiales.

¹ Le Conseil économique, les conditions de travail de nuit –conférence Paris 2010

² LEONARD Rober, **Le travail et le temps, le travail en horaires atypiques**, INRCT, Bruxelles, 1998. p88, 89.

³ ESTRYN-BEHAR. Madeleine, **Ergonomie hospitalière : théorie et pratique**, Edition ESTEM, Paris, 1996. p311.

- **B) La garde des enfants**

Le phénomène des horaires de travail décalés par rapport aux horaires dits « classiques » a fait l'objet d'une étude par les services de la Direction de la Recherche, des études de l'évaluation et des statistiques, cette étude a démontré la progression du nombre de familles concernées par des horaires de travail irréguliers ou décalés. « Selon l'enquête Emploi 2007 de l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques), ce sont 469 000 familles avec des enfants de moins de six ans dont le parent, dans le cas de familles monoparentales, ou les deux parents travaillent habituellement le soir, la nuit ou le dimanche, ce qui représente 14 % des familles avec des jeunes enfants ».¹

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

- **C) Les difficultés de transport**

Le problème du transport est également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, ce qui entraîne des frais supplémentaires, un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail. Les agressions et le manque de sécurité au long de trajet...

- **D) Isolement sociale et professionnel**

¹ Sophie Bresse, Blanche Le Bihan, Claude Martin, **La garde des enfants en dehors des plages horaires standard, Études et Résultats** n° 551, janvier 2007, 117.

Ce système du travail est considéré comme un facteur d'isolement au sien de l'entreprise vu son mode de fonctionnement et les rotations qui le compose. Donc le travail avec ce système consacre la majorité de sont temps pour son travail ou pour dormir afin de se reposer.

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

- **E) L'épuisement professionnel**

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

- F) Le « trois-huit » responsables de l'absentéisme au travail**

Généralement, les salariés qui travaillent « 3x8 », rencontrent des difficultés d'adaptations ils tombent souvent malade c'est sans doute que leur corps n'arrive pas à s'adapter à ces horaires. L'absentéisme s'il est fréquent sera donc une alerte à ne pas le prendre à la légère. Le manager devra trouver un aménagement d'horaires pour le salarié qui cumule des jours de maladie. « Le train de vie d'une personne qui dort peu pour causes personnelles (enfants en bas âge qui dort pas la nuit,

¹ EDOUARD François, Op.cit, consulté le: 30.01.2016 à 00h15.

² SILLAMY Norbert, Op.cit, p 102.

activités extra-professionnelles prenantes comme la gestion d'une association...), autant de raisons qui sont incompatibles avec le travail en « 3X8 » surtout si l'on a une santé fragile ».¹

¹ Institut Universitaire de Médecine du Travail de Rennes, **Répercussions des rythmes de travail sur la santé**, 1999.

CHAPITR III

Cadre Pratique

de la recherche

Conclusion

Section 1

1- Présentation de l'organisme d'accueil

- **Dénomination:** SPA GENERALE EMBALLAGE.
- **Siège sociale :** zone d'activité de TAHARACHT, AKBOU-Bejaia.
- **Activité principale :** fabrication et transformation du carton ondulé.
- **Gérant:** Mr. BATOUCHE RAMDANE.

2- Localisation

La société est implantée au niveau de la zone d'activité de TAHARACHT, situé à 2,5Km au Nord et Est du chef lieu d'AKBOU. D'une superficie de 24h, elle est un véritable carrefour économique, de part le nombre d'unités industrielles qui se sont installées et exerçant dans divers domaine. Les installations de la société occupent une assiette foncière d'une superficie de 15175,00m². Les limites de l'entreprise sont les suivantes :

- Au Nord: GENERALE EMBALLAGE Zone 2.
- Au Sud : Ouest d'une unité industrielle.
- A l'Est: Oued TIFRIT.
- A l'Ouest : chemin de servitude de la zone.

La suite est accessible à partir de la route R.N26 (pont d'Oued TIFRIT) sur une longueur de 1,5Km, en empruntant C.W. 141, menant vers SEDDDOUK. C'est une société par action d'une nature juridique SARL. Elle a été créée le 1er août 2000 par la décision APS n° 130551 du 06 juin 1998 se situant sur la zone d'activité TAHARACHT à 2, 5 Km du nord-est de la commune d'AKBOU, cette société de 24ha de superficie est dotée en 2002 d'équipements de fabrication, importés d'Espagne, et furent installés. En juin de la même année la société commence à

Conclusion

fabriquer ses premiers produits spécialisé dans une branche de fabrication et transformation de carton ondulé, elle compte plus de 260 salariés.

3- HISTORIQUE DE L'ORGANISME D'ACCEUIL

2000

1er Août Création de la SARL Général Emballage avec un capital de 32 millions de dinars dans la Zone d'activités de Taharacht (Akbou.W. de Bejaia) (décision APSI N°13051 du 06 juin 1998).

2002

- Entrée en production de l'usine d'Akbou avec un effectif de 83 employés.

2006

- Le capital est porté à 150 millions de dinars.

2007

- Le capital est porté à 1,23 milliards de dinars.
- Entrée en production de l'usine de Sétif.
- Trophée de la Production (Euro-Développement PME).

2008

- Début d'exportation vers la Tunisie.
- Entrée en exploitation de l'unité d'Oran.

Conclusion

2009

- 03 Juin : Augmentation du capital à 2 milliards de DA et entrée de MAGHREB PRIVATE EQUITY FUND II « Cyprus II» (MPEF II) avec une participation de 40%. Général Emballage devient une société de capitaux (Société par actions).
- Effectif : 597 employés.

2010

- Effectif : 630 employés .

2011

- Effectif : 699 employés.
- Novembre : Cotation COFACE « @ @ @ ».

2012

- Mars : Les capacités de production sont portées à 130.000 tonnes.
- Juin : L'usine d'Oran est transférée à la ZI Hassi-Ameur.
- Juin : Production des premiers ouvrages en Haute résolution.
- Juillet 02 : Signature d'une Convention cadre de partenariat avec l'Université de Bejaia.
- Décembre 17 : Notation COFACE « @ @ @ ».

2013

- Janvier 23 : Certification ISO 9001:2008.
- Octobre 8: Démarrage de la 1ère promotion de Licence en Emballage & Qualité à l'Université de Bejaia « L'Université de Bejaia et Général

Conclusion

Emballage lancent, à partir de la rentrée universitaire de septembre 2013 une licence professionnelle en Emballage et qualité L'inscription est ouverte, à partir du 04 septembre 2013, aux étudiants de l'Université de Bejaia ayant accompli avec succès une 1ère année de Tronc commun (ST, SM ou SNV) Durée des études: 02 années avec de fréquents séjours en entreprise Un Master pro sera ouvert au profit des licenciés ayant accompli 03 années d'expérience professionnelle ».

2014

- Février 22 : Signature d'un protocole d'accord de recrutement avec l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM).

2015

- Janvier : Démarrage d'unité de production a Sétif.
- Juin 02 : Prix d'encouragement du Trophée Export 2014 (World Trade Center (WTCA)).

4- Les valeurs de General emballage.

Leadership

Nos politiques d'investissement, de recrutement et de formation reposent sur deux principes fondamentaux : satisfaire la demande et anticiper sur les besoins futurs du marché. Il en découle une mise à niveau continuelle des compétences humaines et des processus technologiques

Proximité

Nous entretenons le rapprochement avec nos clients pour une meilleure compréhension de leurs besoins et pour réduire les coûts et les délais d'acheminement de nos produits et garantir le meilleur rapport qualité/prix.

Citoyenneté

Général Emballage est une entreprise citoyenne qui inscrit son intérêt dans celui de la société et de l'humanité en général.

Développement Durable

Général Emballage s'engage à :

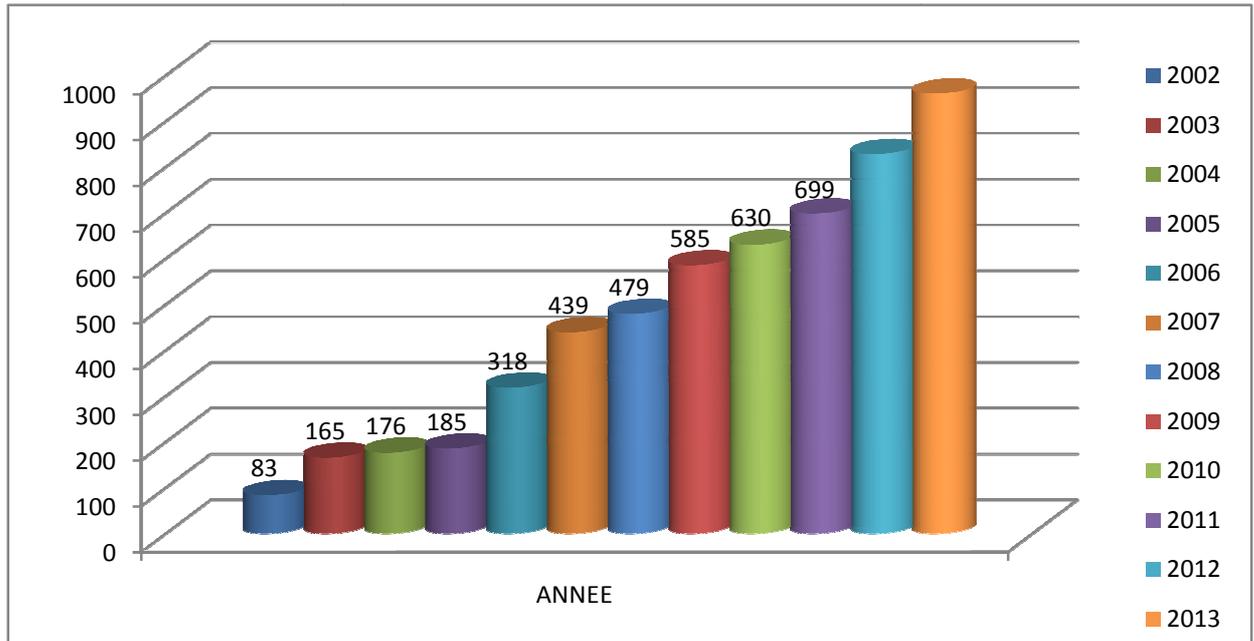
- recycler l'ensemble de ses déchets de production et de ses rejets industriels
- à ne se fournir qu'auprès d'industries respectant les principes du Développement durable et
- à apporter sa contribution aux efforts visant la préservation de l'environnement et notamment aux actions de reforestation.

Conclusion

5- Evolution Des Effectifs pour la période 2002 à 2014 selon leurs répartitions aux unités

ANNEE	Unité AKBOU	Unité SETIF	Unité ORAN	TOTAL GE
2002	83	/	/	83
2003	165	/	/	165
2004	176	/	/	176
2005	185	/	/	185
2006	318	/	/	318
2007	439	/	/	439
2008	479	/	/	479
2009	489	56	40	585
2010	528	59	43	630
2011	589	54	56	699
2012	697	75	56	828
2013	812	87	61	960
2014	819	115	76	1010

Conclusion



6- L'origine de l'idée de création

L'origine de l'idée de la création est venue suite à leurs achats de barquettes de yaourt où son amie lui proposa l'idée de créer une entreprise qui fabrique ces barquettes et d'autres produits (caisse télescopiques, plaque de carton ondulé, caisse à fond automatique, barquettes à découpe spéciale).

7- Les motivations de création

- Pénétrer dans le monde d'investissement afin de créer sa propre richesse.
- L'opportunité et l'aide reçu par les agences du soutien des investissements.
- La rareté de ce genre d'investissement.
- La création de l'emploi.
- L'indépendance et l'autonomie entrepreneuriale.
- La participation dans le développement économique locale et nationale.

7- L'organisation de la capitale investie

L'origine du capital est par rapport personnel et quelques crédits bancaires.

8- Les problèmes rencontrés par l'entreprise

- Les difficultés rencontrées dans les opérations d'achats des matériaux à l'étranger.
- La longue durée de temps que prennent les procédures des crédits bancaires.
- Manque de techniciens spécialisées dans le domaine.
- La concurrence avec la TONIC EMBALLAGE.

9- L'appréciation des risques

En l'an 2008, GENERALE EMBALLAGE crée deux nouvelles unités de transformation, l'une à SETIF et l'autre à ORAN, et ce dans le but d'élargir et d'améliorer ses activités.

10- Les conseils de l'entreprise pour les jeunes désirant de créer des entreprises

Après les entretiens qu'on a effectués, on a pu profiter d'importants conseils donnés par le concepteur de cette entreprise dont le choix du domaine, c'est-à-dire avant de créer une entreprise on doit d'abord choisir un domaine qu'on maîtrise et qu'on connaît, et qu'on devrait mener des études pour réussir ce domaine.

11- Mission de l'entreprise

La mission principale de GENERAL EMBALLAGE est de satisfaire les besoins de sa clientèle qui est de plus en plus exigeante en matière d'emballage et de plaques en carton ondulé.

Conclusion

❖ Parmi ces produits fabriqués, on trouve :

- La plaque de carton ondulé.
- La caisse de fond automatique.
- La barquette a découpe spéciale.

12- Objectif de l'entreprise

Les moyens utilisés permettent de faire face à la demande actuelle. Afin d'augmenter ses parts de marché et répondre dans de brefs délais à la demande de plus en plus croissante de la part de ses clients. Et afin d'augmenter ses capacités de production l'entreprise peut faire des négociations pour arriver à l'acquisition d'une nouvelle ligne de transformation, et pour l'extension de l'espace de stockage des matières et des produits finis.

13- Le rôle de chaque département et chaque direction :

Pour que générale emballage puisse satisfaire les besoins du marché, il faut qu'il développe et améliore la construction et la fabrication de ces produits, et pour les réaliser cette entreprise dispose d'une force humaine planifiée (cadres supérieurs et cadres moyens ...) chargées de plusieurs taches préalablement fixées.

❖ A) Direction générale

Cette direction tiens à superviser toutes les opérations qui s'effectuent au sein de cette société.

❖ B) Secrétariat de direction

Cette direction s'occupe de la liaison entre les différentes missions (courrier, messages, archives des dossiers....).

❖ C) Direction commercial

Composé de plusieurs services.

- Service commercial.
- Service facturation.
- Service force de vente.
- Service étude statistique et gestion clientèle.

❖ E) direction finance

- service de finance.
- service de comptabilité.

❖ F) Département des achats :

- service achat extérieur.
- service achat local.

❖ G) Direction logistique industrielle :

- Service expédition et moyen logistique.
- Service gestion des stocks.
- Service moyen généraux.

➤ Unité de Sétif

- Structure de production.
- Structure commercial.
- Structure maintenance.
- Administration.

➤ Unité d'Oran

- Structure production.
- Structure commercial.
- Structure maintenance.
- Administration.

❖ **Direction industrielle**

- Service contrôle de qualité.
- Service méthode production.

La direction industrielle se compose de 03 départements principaux:

✓ **Département technique**

- Section infographie.
- Section forme de découpe.
- Section préparation d'encre.
- Section programmation.

✓ **Département maintenance**

- Section méthode M. N. T.
- Section mécanique O.N.D.
- Section mécanique T.R.S.F.
- Service électricité.
- Services généraux

✓ **Département de production**

- Service transformation et onduleuse.

Section 2

Analyse et interprétation des données

1- Les caractéristiques de la population d'enquête

Tableau N°01 : Répartition des enquêtés selon l'âge

tranche d'âge ans	Effectifs	Pourcentage (%)
20 à 30	40	66,7
30 à 40	16	26,7
40 à 50	4	6,6
Total	60	100,0

Source: logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

D'après les données du tableau ci-dessus, on constate que, la population enquêtés varie entre l'âge de 20 ans jusqu'à 50 ans, et sont répartis en trois catégories suivantes :

Pour la première catégorie âgée de 20 à 30ans on constate un effectif de 40 salariés avec pourcentage de 66.7%.

Pour la deuxième catégorie âgée de 30 à 40 ans on constate un effectif de 16 salariés avec un pourcentage de 26.7%.

Et enfin pour la troisième catégorie âgée de 40 à 50 ans on marque un faible nombre de 04 salariés avec un pourcentage de 6.7%.

Conclusion

On déduit que la quasi-totalité des travailleurs enquêtés sont âgés entre 20 à 30 ans, avec une fréquence de 40 sur un total de 60 salariés, C'est des travailleurs Jeunes réparti selon la politique de la gestion du personnel propre à l'organisme.

A partir de ces résultats nous avons pu constater cette répartition d'âge peut être expliquée par la politique de la gestion du personnel propre a l'organisme.

Tableau N°02 : Répartition des l'enquêtes selon leurs état matrimonial

Etat matrimonial	Effectifs	Pourcentage (%)
Célibataire	27	45,0
Marié(e)	33	55,0
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes

D'après ce tableau nous notons que plus de la moitié des travailleurs sont mariés, un pourcentage de 55% des 33 salariés sont mariés et 27 autres avec un pourcentage de 45% sont célibataire.

On constate que dans l'entreprise Général Emballage, l'état matrimonial est presque égale entre les mariés et les célibataires et n'ont enregistré aucun cas pour les divorcés et les veuves.

D'après les cas de nos interlocutrices, nous avons remarqué que les maries subissent des contraintes plus importantes par rapport aux célibataires et cela à cause des responsabilités vis-à-vis leur famille et du foyer.

Conclusion

De même, le recours au recrutement par le contrat déterminé et l'instabilité financière du salarié contractuel entraîne une précarité et un retard du mariage estimé à 45% selon notre échantillon.

Tableau N°03: Répartition des enquêtes selon leurs niveaux d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage (%)
Primaire	5	8,3
Moyen	19	31,7
Secondaire	26	43,3
Supérieur	10	16,7
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes

Au regard du tableau on constate qu'un pourcentage il y a 05 des salariés seulement ont un niveau primaire avec 8.3%, et 10 salariés qui pesante 10.7% ont a niveau Supérieur, par cantre 26 salariés avec un pourcentage de 43.3% ont un niveau Secondaire, et 19 autres ont a niveau moyen avec un pourcentage de 31.7%.

Néanmoins la variété de niveau d'instruction est existante avec la présence de quatre différents niveaux (Primaire, Moyen, Secondaire et Supérieur) malgré un taux plus important des Secondaire et moyen par rapport au primaire et le supérieur. Donc on constate que la SPA Général Emballage na pas vraiment besoin des personnes de haut niveau pour son fonctionnement, vu que la plupart des salaries on a niveau secondaire.

Conclusion

Tableau N°4: Répartition des enquêtés selon la catégorie socio professionnelle

Catégorie Socioprofessionnelle	Effectifs	Pourcentage (%)
Agent de maitrise	12	20,0
Agent d'exécution	48	80,0
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Selon le tableau ci-dessus, on observe que la majorité des enquêtés sont des agents d'exécution avec une fréquence de 48 et un pourcentage de 80%, suivi par des Agents de maîtrise avec une fréquence de 12 et un pourcentage de 20%.

On a pu déduire que les agents d'exécution sont les plus exposés au système de travail « 3X8 » puisque ils exercent un travail qui nécessite un effort physique, contrairement à l'autre catégorie qui est les moins touchés puisqu'ils gèrent d'autres en donnant des ordres. Ainsi on peut justifier que cette répartition de SPA Général Emballage d'Akbou renvoie au niveau d'instruction, la nature d'activité, et la politique de la gestion du personnel propre de l'entreprise.

En effet, le rôle des agents d'exécutions est de grandes importances, ces derniers ont la chance d'assurer le fonctionnement des machines de l'entreprise. L'agent d'exécution de cette entreprise est confronté aux différents risques professionnels comme la fatigue accrue.

De moins importance, la présence des agents de maitrise est minime, cela signifie que la nature des tâches nécessite pas beaucoup de main-d'œuvre qualifié et expérimenté comme les agents de maitrise ou des cadres.

Conclusion

Tableau N°5: Répartition des enquêtés selon leurs ancienneté

Ancienneté	Effectifs	Pourcentage (%)
Moins de 1 an	3	5,0
De 1 an à 5ans	29	48,3
de 6 ans à 10 ans	13	21,7
de 10 ans et plus	15	25,0
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

D'après les données de ce tableau, nous remarquons que 48.3% des salariés de cette sociétés ont de l'expérience d'une année à 05ans. 25% ont une l'ancienneté de 10 ans et plus et 21.7% se situent dans la tranche d'expérience allant de 06 à 10 ans et enfin seulement 05% de nos enquêtés ne dépassent pas un an d'expérience.

Donc on peut dire que le personnel de la SPA Général Emballage d'Akbou est expérimenté et cette expérience rend le travail moins pénible et permet de fournir un service rapide avec une bonne qualité et plus de sécurité.

On a remarqué aussi que le pourcentage élevé des salariés est celui de 1 an à 5 ans parce qu'ils ne résistent pas a ce travail et qu'ils le trouvent très pénible.

D'après ces données, nous constatons que la majorité des enquêtées, ont acquis une expérience moyenne dans ce genre de travail. Mais on a remarqué aussi que ceux qui ont exercés ce mode de travail durant de longues années, ont commencé à se lasser, cela peut s'expliquer par l'épuisante et la pénibilité de

Conclusion

ce système de travail « 3X8 ». Nos interrogées déclarent que, a force d'exercer ce mode de travail, l'état de leur santé commence à se dégrader et les signes de certaines pathologie commencent à faire leur apparition, comme le stress et les problèmes digestifs.

Tableau N°6: Répartition des enquêtés selon leurs lieu de résidence

Lieu de residence	Effectifs	Pourcentage (%)
De 15 à 30 km	54	90,0
plus de 30km	6	10,0
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes

D'après les résultats du tableau, nous remarquons que 90% des enquêtés ne résident pas loin du lieu de l'entreprise à environ 15 à 30km seulement. Contre 10% des enquêtés qui font plus de 30km chaque jour pour arriver à leur lieu de travail.

Donc c'est la majorité du personnel qui résident près de leurs lieu du travail qui domine notre échantillon ce qui leurs évitent les différentes conditions qui peuvent affecter par la suite sur la ponctualité et les comportements généraux au travail et leurs sécurités sur la route.

Son oublie que la politique de la SPA Général Emballage d'Akbou est d'assurer le transport des salariés pour qu'ils puissent tous arrivé a leurs poste de travail a l'heure et en forme.

Conclusion

2- L'Analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°07: Répartition des enquêtés selon leurs choix pour le travail posté

Choisir le travail posté	Effectifs	Pourcentage (%)
Une exigence	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes

D'après ce tableau on constate que la totalité de notre population d'études qui représente un pourcentage de 100% ont répondu que ce système est une exigence de service.

A partir de ces résultats obtenus, on constate que les employés de la SPA Général Emballage d'Akbou n'ont pas la chance de choisir le système avec lequel ils vont travailler car c'est l'entreprise qui leur exige ce système afin de répondre positivement aux exigences de marche, la satisfaction de la clientèle, et d'atteindre ces objectifs.

Les enquêtées qui travaillent avec ce système « 3X8 », dévoilent qu'ils ont accepté ce mode de travail uniquement pour mieux s'occuper de leurs familles et leurs enfants, une femme âgée de 40 ans a affirmé: *« en tant que papa, je préfère travailler avec ce système, parce que ce mode de travail m'offre suffisamment de temps libre pour mieux s'occuper de ma famille et ma maison »*.

Conclusion

Tableau N°08 : Répartition des enquêtés selon leurs opinions du système de « 3X8 »

Opinions des salaries	Effectifs	Pourcentage
Oui	35	58,3
Non	25	41,7
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Ce tableau ci-présent, ressort que la plupart de nos enquêtés avec un pourcentage de 58.3% disent que ce système de travail 3X8 leurs convient, or que le reste des enquêtés, qui représente un pourcentage de 41.7% disent que ce système leurs convient pas.

En ce basant sur ces chiffres nous concluons que plus de la moitié des enquêtes préfèrent travailler avec ce système parce que ils ont de temps libre pour faire leurs obligations « sociale et familiale, faire des courses, etc.... » En plus ce système est mieux rémunéré par rapport aux autres.

La satisfaction et la motivation sont deux concepts indissociables, ou qui se dissocient difficilement, on peut dire que c'est une relation de cause à effet. C'est pour cela quelques de nos enquêtés insatisfaites nous ont révélé qu'ils vont quitter volontairement leur lieu de travail dès qu'ils auront la possibilité de trouver un autre établissement qui ne leur impose pas de travailler avec ce système de travail « 3X8 » et qui dispose des moyens qui leurs permettra d'exercer leurs travail convenablement.

Conclusion

Tableau N°09 : Répartition des enquêtés selon leurs tranche d'heure préférée

Tranche d'heure	Effectifs	Pourcentage (%)
De 5H a 13H	24	40,0
De 13H a 21H	10	16,6
De 21H a 5h	13	21,7
Surface	13	21,7
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Ce tableau ci-présent montre que la majorité des répondants qui représente 40% de l'échantillon de notre étude ont répondu que la tranche d'heure préférée est celle de 05h a 13h parce que il ya pas beaucoup de chaleur et l'absence des responsables sur le terrain.

Suivis par un taux de 21.7% des répondants que les deux tranche d'heure préférés sont celle de 21h a 05h et surface parce que il y a moins de pression de travail.

A la fin on a enregistré un taux des répondants de 16.7% pour la tranche de 13h a 21h disant que c'est la plus difficile a cause de l'accumulation des commandes et la chaleur dégagé par les machines.

En se basent sur ces chiffres nous pouvons dire que les travailleurs préfèrent la période de 05h a 13h à cause de la fraîcheur à l'usine et l'absence des responsables du travail, en plus ils n'ont pas beaucoup de commandes à faire. Et cette tranche d'heure leurs permettent d'avoir un temps libre pour les autre

Conclusion

activités de vie comme l'affirme l'un des enquêtés « *après avoir fini ma journée de travail je peux faire ma paperasse* » et un autre a dit que « *c est la seule tranche d'heure ou il a suffisamment de sommeil* ».

Tableau N°10 : Répartition des enquêtés selon les dispositifs de sécurité adopté par leur entreprise

L'existence des dispositifs de sécurité	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	50	83,3
Non	10	16,7
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

D'après les chiffres de ce tableau on remarque que presque la totalité de nos enquêtes avec un pourcentage de 83,3% ont répondu que l'entreprise met à leur disposition des dispositifs de prévention et de sécurité. Tandis que le reste de nos enquêtées avec un pourcentage de 16.7% ont répondu que cette dernière ne met pas a leurs disposition des moyens de sécurité.

D'après les statistiques précédentes, on conclut que la SPA Général Emballage d'Akbou assure la sécurité de leurs salariés ont mettant en place plusieurs dispositifs afin de garantir le bien être tel que l'uniforme, les extincteurs, et les panneaux de sensibilisations.

A cet effet, nous pouvons justifier que les moyens mis à la disposition des travailleurs sont de plus en plus favorables ce qui est dû à la bonne politique de gestion du personnel. Pour arriver à cette bonne politique, l'entreprise à mis des règles à respecter comme l'utilisation des machines selon les recommandations du fabricant, information et formation des travailleurs, contrôle régulier des

Conclusion

arrêts d'urgence, port des équipements de protection individuelle : lunettes, gants, vérification de l'utilisation, du bon état et du bon fonctionnement...etc.

Tableau N°11 : La corrélation entre la sensation de repos et la période de travail

Sensation de repos \ Période de travail	De 5H a 13H		De 13H a 21H		De 21H a 5h		Surface		Total	
		%		%		%		%		%
Oui	3	27.27	1	9.09	4	36.36	3	27.28	11	100
Non	10	62.5	2	12.5	1	06.25	3	18.75	16	100
Des fois	11	33.33	7	21.21	8	24.25	7	21.21	33	100
Total	24	40	10	16.66	13	21.67	13	21.67	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes

D'après l'analyse de ce tableau, on observe que la meilleure période pour le travail est celle de 5h à 13h selon le témoignage de certains travailleurs avec un pourcentage de 40%. 62.5% ont répondu par un non et 33.33% disent que ça dépend de la période cependant 27% autres affirment que c'est la meilleure période.

Pour les périodes de 21h à 5h et celle de la journée le pourcentage est de 21.66% avec 36.36% pour la période de 21h à 5H et 27.27% en période de surface se sentent en repos, 24.24% disent que ça dépend pour la période de 21h à 5h et 21.21% pensent la même chose pour la journée et enfin 6.25% autres ont répondu qui n'ont pas cette sensation de repos pour la période de 21h à 5h et 18.75% pour la journée.

Ces résultats signifient que la sensation de repos des travailleurs de la SPA Général Emballage d' Akbou est reliée directement à la période de travail. Cela explique que

Conclusion

la période de 05h a 13h est la plus préférable pour le travail mais on enregistre Un manque de repos sur le terrain

Tableau N°12 : La corrélation entre les heures de sommeil et son manque pendant les horaires de travail

Heurs de sommeil manque de sommeil	5 H		6 H		7 H		8 H		9 H		10 H		Total	
		%		%		%		%		%		%		%
Jamais	1	11.11	4	44.44	1	11.11	2	22.22	1	11.11	0	0.0	9	100
Rarement	6	18.18	9	27.27	9	27.27	7	21.21	1	03.03	1	03.03	33	100
Souvent	3	16.66	7	38.88	5	27.77	1	05.55	1	05.55	1	05.55	18	100
Total	10	16.66	20	33.33	15	25	10	16.66	3	05	2	03.33	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes

D'après les résultats de ce tableau on remarque que presque la moitié de notre échantillon présentant un pourcentage de 33.33% ont 06 heures de sommeil par jour.

38.88% de notre échantillon ont souvent un manque de sommeil, 27.27% parmi eux ont rarement ce manque de sommeil et 44.44% ont jamais le manque de sommeil. Tandis que 25 % de notre échantillon ont répondu qu'ils ont 07 heures de sommeil par jour, avec 27.27% qui ont répondu qu'ils ont souvent un manque de sommeil et une seule personne seulement avec un pourcentage de 11.11% qui ne ressent pas ce manque. Or 16.66% de nos enquêtés ont répondu qu'ils ont 08h de sommeil avec 05.55% ont souvent un manque de sommeil et 21.21% ont répondu qu'ils ont rarement ce manque de sommeil et enfin, 22.22% ont dit qu'ils ont jamais le manque de sommeil.

Conclusion

Ces résultats signifient que les salariés de la SPA Général Emballage d'Akbou ont une dette de sommeil qui s'associe au travail due à la diminution de la durée du sommeil pour les travailleurs de nuit par rapport à ceux qui travaillent de jour et la diminution de la qualité du sommeil de jour à cause des bruits, de la lumière, des interruptions par des membres de la famille ou des amis, des divers activités sociales donc ils sont souvent en manque de sommeil.

Conclusion

Tableau N°13 : La corrélation entre l'opinion des salariés à propos de système de travail de « 3X8 » et sa pénibilité

Leur opinion pénibilité	Excellent		Très bon		Assez bon		Mauvais		Total	
		%		%		%		%		%
Oui	1	01.88	5	09.43	23	43.39	24	45.28	53	100
Non	3	42.85	1	14.28	3	42.85	0	00.00	7	100
Total	4	06.66	6	10	26	43.33	24	40	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Il ressort des données de ce tableau que la majorité de nos interrogés trouvent que le travail avec le système 3X8 est pénible, on a enregistré un pourcentage de 45.28% qui l'affirme qu'il est mauvais, et 43.39% des répondus ont dit qu'il est assez bon, or que 42.85% ont répondu qu'il n'est pas pénible mais il est assez bon.

Cette corrélation confirme que le travail avec ce système dans la SPA Général Emballage d'Akbou est pénible pour la majorité de nos enquêtés à cause du changement des horaires et la perturbation de leur cycle de sommeil, fatigue, stressetc. Et les difficultés d'adaptation à ce système.

Les travailleurs qui trouvent que ce système de travail est pénible sont de la catégorie des jeunes qui n'ont pas dépassé quarante ans et ceux qui ont des responsabilités familiales, en plus ils n'ont pas une expérience avec ce système.

En revanche, les travailleurs qui ne souffrent pas trop sont les plus âgés, parce qu'ils possèdent une expérience suffisante pour s'adapter à ce type de travail. Cet effet, A les grandes difficultés trouvées sont liées principalement au sommeil, à la fatigue, au stress...etc. un travailleur père de famille confirme « *après une journée chargée, on a du mal à rester éveillé toute la nuit* »

Conclusion

Aussi que le travailleur avec le système « 3X8 » se manqué de concentration à cause de sa distance de sa famille.

Tableau N° 14 : La corrélation entre la durée du travail et les heures supplémentaires

Durée du travail	Heures supplémentaires		Total	
	Oui	%	Total	%
40H	60	100	60	100
Total	60	100	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

La lecture qu'on a faite à partir de ce tableau, est que tous les travailleurs témoignent qu'ils assurent 40 heures de travail par semaine, dont 60 travailleurs nous ont répondu **oui** pour leur réquisition à des heures supplémentaire.

A cet effet, nous pouvons dire que la SPA Général Emballage d'Akbou respecte la durée légale du travail, et elle requit les salariés pour 08 heures supplémentaire en cas d'accumulation de la production ou de la demande.

A vrai dire, les travailleurs ont pas vraiment le choix pour les heurs supplémentaires parce qu'ils sont obligée de les faire, un enquêté a dit que « *une fois j'ai prévue de faire une sortie avec ma petite famille, mais l'entreprise ma réquisitionner pour 08 heurs supplémentaire, et quand j'ai demandé un bon de sortie ils ont refusée* ».

Conclusion

Tableau N° 15 : La corrélation entre l'existence d'un service médical et le risque d'une maladie

La maladie	Oui		Non		Total	
	Oui	%	Non	%	Total	%
l'existence d'un service médical	15	25	45	75	60	100
Total	15	25	45	75	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

En se référant aux données du tableau ci-dessus, on remarque que la totalité des enquêtés affirment l'existence d'un service médical au sien de leurs organisme avec un pourcentage de 100%, en ce qui concerne le risque d'une maladie, on a enregistré un taux de 75% qui infirme cette dernier et 25% des enquêtés ont dit qu'ils ont une maladie à cause de ce système de travail.

On déduit dans cette relation que les salariés de la SPA Général Emballage d'Akbou sont en bonne santé et que le climat organisationnelle n'affecte pas leurs santé, mais il faut noter que les répercutions de ce système sur la sante des salariés ne se manifeste pas a court terme mais plus tôt a long terme, comme le mentionne l'un de nos enquêtés « *j ai un cousin qui à travaillé avec ce système pendant 21ans et c'est maintenant que ces répercutions commence a prendre effet sur lui, vu qu'il a une maladie d' Alzheimer* » sans, les troubles cardiovasculairesetc.

Conclusion

Tableau N°16 : La corrélation entre la prise de repas et les troubles digestifs :

Prise de repas \ troubles digestifs	Constipation		Diarrhée		Brulure		Total	
		%		%		%		%
Irrégulièrement	25	41.66	27	45	8	13.33	60	100
Total	25	41.66	27	45	8	13.33	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Considérant les résultats de notre enquête présentés dans le tableau ci-haut nous remarquons que 100% des enquêtées mangent toujours d'une façon irrégulière, ce qui a provoqué des troubles digestifs. On a enregistré un taux de 45% des enquêtés souffre d'une diarrhée et 41.66% autres ont des constipations, et 13.33% ont des brulures à l'estomac.

D'après les chiffres de ce tableau on déduit que les employés de la SPA Générale Emballe d'Akbou prennent leurs repas d'une manière irrégulière et cela à cause des changements et des décalages des horaires. Et afin de rester éveillé les ouvriers de cette société prennent des fortifiants tel que le café, boisson énergétique, ou en ratent des repas ce qui affecte sur leurs santés.

Les troubles digestifs peuvent s'expliquer par une dérégulation des rythmes circadiens (24 heures), les études mettent en évidence un lien avec l'apparition de troubles au niveau de l'estomac (pathologies de type ulcéreux). Le lien entre les troubles fonctionnels intestinaux (constipation, diarrhée, brulure) et les horaires atypiques n'est pas démontré.

Conclusion

Tableau N°17: La corrélation entre la sensation au travail et sa pénibilité

La sensation au travail \ La pénibilité du Travail	Oui		Non		Total	
		%		%		%
Alaise	10	66.66	5	33.33	15	100
Tendu	5	83.33	1	16.66	6	100
Enervé	14	93.33	1	06.66	15	100
Stressé	24	100	0	00.00	24	100
Total	53	88.33	7	11.66	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Nous pouvons lire dans ce tableau que le taux des travailleurs qui ont répondu que le travail est pénible est de 88.33% contre 11.66% seulement qui ont répondu qu'ils ne le trouvent pas pénible, c'est-à-dire, 53 des ouvriers le trouve pénible et 07 autres ouvriers non dans un total de 60 qui représentent notre échantillon, 88.33% affirment qu'il est pénible, 100% des travailleurs sont stressés, 93.33% s'énervent au travail, 83.33% sont tendus, et 66.66% trouvent qu'ils sont à l'aise.

D'un autre côté 11.66% seulement de nos enquêtés ne le trouvent pas pénible, parmi eux 33.33% sont à l'aise, 16.66% sont tendus et 06.66% seulement s'énervent.

Dans ce cas on peut dire que la majorité écrasante voit que le travail dans la SPA Général Emballage d'Akbou avec ce système est pénible car ils sont souvent stressés et énervés à cause de la sur-fatigue et des troubles de sommeil

La cause de l'existence d'un taux très important des travailleurs qui disent que ce système de travail de « 3X8 » est fatigant et stressant, est le manque des pauses de travail et des loisirs. Parce que ils travaillent sans arrêt et qu'ils mangent même

Conclusion

sur leurs lieu de travail avec la poussière. Le tout sa influe négativement sur leurs système nerveux.

3- L'Analyse des données de la deuxième hypothèse

Tableau N°18: Répartition des enquêtes selon leur moyen de transport

Moyen de transport	Effectifs	Pourcentage (%)
L'entreprise	59	98,3
Moi même	1	1,7
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

On constate à travers les résultats de ce tableau que presque la totalité des enquêtés avec un pourcentage 98.3% ont répondu que leurs transports est assuré par l'entreprise, sauf un seul enquêté qui représente 1.7% utilise son véhicule personnel pour aller au travail.

Les données de tableau ci-dessus montrent que c'est la SPA Général Emballage d'Akbou qui s'en charge du transport de son personnel, et cela pour leurs assurer un environnement sans risque et leurs faciliter les déplacements.

Conclusion

Tableau N°19: Répartition des enquêtés selon leurs activités hors travail

Activité hors travail	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	15	25,0
Non	45	75,0
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

D'après les données statistiques de ce tableau on n'observe que 75% de notre échantillon n'ont pas une autre activité hors leur travail. Tandis que 25% de notre échantillon exerce d'autre activité hors leurs travaux.

De ce fait on déduit que les salariés de la SPA Général Emballage d'Akbou se contentent d'une seule profession à cause de la pénibilité du système de travail de 3X8, or que ce qui ont une autre activité, travail à leurs comptes, vue que leurs salaires est insuffisant.

A partir de cela, nous déduisons que le travailleur de système « 3X8 » donne une importance primordiale à sa famille le jour du repos, il fait rien juste pour qu'il tente de récupérer son absence en passant plus de temps en famille le jour de repos. Aussi les responsabilités des travailleurs mariés, en notant que plus de la moitié des ouvriers sont mariés.

Conclusion

Tableau N°20: Répartition des enquêtes selon leur activités en journée de repos

Activé en journée de repos	Effectifs	Pourcentage (%)
Activité Professionnelle	1	1,7
Activité sportive	12	20,0
charges familiale	25	41,7
Autre	22	36,7
Total	60	100,0

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

L'analyse des résultats du questionnaire montre que plus d'un tiers de notre échantillon avec un pourcentage de 41.7% disent qu'ils consacrent leurs repos à leurs familles, par contre on remarque que 36.7% de notre échantillon ont d'autres activités « agriculture, travaux de maçonnerie », 20% pratiquent des activités sportives.

En effet notre enquête nous a montré qu'il y a une variété d'activités en journée de repos des subordonnés de la SPA Général Emballage d'Akbou, parmi eux ceux qui se chargent de leurs familles « rester avec les enfants, sortir en famille, faire les courses...etc. » d'autres préfèrent exercer d'autres activités comme « agriculture, travaux de maçonnerie, jardinage et de dormir aussi ».une minorité de nos enquêtés pratiquent des activités sportive telle que les footings, la musculation, jouer au foot Ball pour avoir un corps résistant avec le travail de « 3X8 » et pour faire face au stresse qui est devenu un enjeu pour la santé du travailleur de ce système. Une étude intitulée (le travail posté, diagnostic et témoignages), de l'agence d'urbanisme lyonnaise nous éclaircir : « travailler a des heurs décalé permet de disposer de plus de temps libre en journée. Certains explique qu'ils

Conclusion

parviennent à faire d'avantage d'activités sportives, tandis que d'autres consacrent plus de temps à leurs famille, plus particulièrement à leurs enfants »¹

Tableau N°21: La corrélation entre la situation familiale des enquêtés et les effets de ce système « 3X8 » sur la vie sociale et familiale

Effets Situation familial	Oui		Non		Total	
		%		%		%
Célibataire	19	70.38	08	29.62	27	100
Marié(e)	18	54.55	15	45.45	33	100
Total	37	61.67	23	38.33	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Les résultats obtenues au niveau de ce tableau montre que 70.37% des enquêtés qui sont célibataire ont répondu que ce système à un effet sur leur vie sociale et familiale. Et que 54.55% qui sont mariés partagent cet avis. Tandis que 45.45 % qui sont marié ont répondu que ce système n'a aucun effet sur leur vie sociale et familiale et que 29.62 % des célibataires ne partagent cet avis avec eux.

A partir de cela on conclu que ce système a un effet sur la vie des salariés car ils consacrent la majorité de leur temps pour le travail ou pour dormir afin de se reposer donc ils ne sont pas présent au prés de leurs familles comme l'affirme l'un des enquêtés « *je me sens loin de ma famille, des fois je ne peux même pas voir mes enfants quand je me lève eux dorment, et quand je dors eux ils se lèvent* ».

¹ Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise, **le travail posté, diagnostic et témoignages**, agence d'urbanisme, Lyon cedex 03-janvier2010, p44.

Conclusion

De ce fait, on déduit que le travailleur célibataire à « Général Emballage d'Akbou » est exposé de plus en plus à avoir des problèmes familiaux et sociaux en relation avec sa famille et son milieu d'habitation. Egalement, le travailleur marié est exposé à la contrainte de l'obligation du travail où l'entreprise a besoin de son expérience en travail avec le système « 3X8 », la contrainte et sociale l'oblige aussi de passer un certain temps en famille quelque soit la nuit ou le jour.

Tableau N°22: La corrélation entre la situation familiale et les problèmes familiaux causé par ce système (3X8)

Problèmes causés par ce système Situation familiale	Non		Oui		Total	
		%		%		%
Célibataire	5	18.51	22	81.49	27	100
Marié(e)	4	12.12	29	87.88	33	100
Total	9	15	51	85	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Dans ce tableau, nous avons enregistré un pourcentage de 85% ont répondu par un oui pour l'existence des problèmes a cause de ce système de travail « 3X8 », dont 88.87% sont des mariés et 81.49% sont des célibataires, et un pourcentage de 15% ont répondu par un non a l'existence des problèmes a cause de ce système de travail « 3X8 », 18.51% sont des célibataires et 12.12% sont des mariés.

On déduit d'après les résultats obtenus dans notre tableau que la majorité de notre échantillon sont des personnes mariées trouvant des problèmes familiaux soit avec leurs conjoints soit avec leurs enfants à cause de leurs absences au sein de leurs familles qui les réclament. Par contre une minorité de notre échantillon qui sont

Conclusion

célibataires n'ont pas ce genre de problèmes car ils n'ont pas beaucoup d'obligations envers leurs familles.

Une minorité de notre échantillon, révèlent qu'ils ne rencontrent aucun problème, à cause de mode de leur travail, ils expliquent cela par la compréhension de leur famille, un jeune homme âgé de 28 ans nous a dit:« *ma famille est très compréhensive* », un autre âgé de 26 ans ajoute : « *mon père connaît très bien la nature de mon travail, car lui aussi il travail dans la même entreprise* ».

Par contre la majorité de notre échantillon révèlent avoir des conflits avec leurs famille a cause du travail avec ce système de « 3X8 » un homme marié âgé de 35 ans révèle: « *par fois, ma femme s'énerve, elle insiste sur le fait de travailler avec ce système va pas stabiliser leur couple* » et un autre interlocuteur, dit avoir rencontré beaucoup de problèmes à cause de la nature de leur travail avec leurs femmes, mais avec le temps ces problèmes ont disparus, une jeune marié nous a dit: « *ma femme m'a fait souffrir au début mais actuellement il s'est habitué* ».

Conclusion

Tableau N°23: La corrélation entre l'âge et la capacité des salariés à équilibrer entre leur vie professionnelle et leur vie familiale

L'équilibre L'âge	Oui		Non		Total	
		%		%		%
20 à 30	17	42.5	23	57.5	40	100
30 à 40	5	31.25	11	68.75	16	100
40 à 50	1	25	3	75	4	100
Total	23	38.67	37	61.33	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

A partir de l'analyse faite dans ce tableau un pourcentage de 61.33% a été marqué de la part des salariés qui ont répondu par non pour l'équilibre entre vie de travail et responsabilité familiale, dont 75% sont des personnes âgées entre 40 à 50 ans 68.75% sont âgées de 30 à 40 ans et 57.5% âgées de 20 à 30 ans. Et un autre pourcentage de 38.67% a été marqué par les autres salariés qui ont répondu par oui, avec 42.5% d'entre eux ont l'âge de 20 à 30ans, 31.25% ont l'âge de 30 à 40ans et 25% âgées de 40 à 50 ans.

On conclut que d'après ces résultats qu'un tiers des salariés n'arrivent pas à équilibrer entre leurs vies de travail et leurs responsabilités familiales à causes des obligations qui ont envers leurs familles car la plupart sont des personne mariés contrairement aux jeunes salariés âgés entre 20ans à 30ans ils n'ont pas les même responsabilités donc ils arrivent à équilibrer.

Une catégorie des enquêtés, voit que l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle est une question d'organisation. En plus de cela l'avancement

Conclusion

technologique les a beaucoup aidées pour combiner entre ces deux vies. Un interrogé âgé de 42 ans nous a bien expliqué cela quand il a dit : *« c'est une question d'organisation, il suffit juste de faire un programme, en plus la nature de mon travail me permet de le concilier facilement avec mes autres activités »*.

Dans une autre catégorie, les enquêtés disent qu'ils prennent le sacrifice comme un moyen, pour arriver à faire un équilibre entre les deux univers, Nos enquêtés expliquent cela par le manque de l'aide entre les membres de la famille et la lourde charge familiale. Un enquêté marié âgé de 35 ans déclare : *« ce n'est pas facile de faire un équilibre, en présence de trois enfants et l'absence d'aide »*.

Nous pouvons constater enfin que le travail avec le système de travail « 3X8 » ne permet pas à la plus part de nos enquêtés de le concilier facilement avec leurs autres activités quotidiennes, comme nous l'avons déjà expliqué. Le partage des tâches.

Le partage des tâches, la technicisation de travail domestique, l'organisation et le travail avec le système de « 3X8 » ne permet pas aux salariés d'équilibrer entre les deux univers professionnel et familiale.

Conclusion

Tableau N°24: la corrélation entre la situation familiale et l'aide de la famille dans les responsabilités

L'aide de la famille situation familial	Oui		Non		Total	
		%		%		%
Célibataire	12	44.45	15	55.55	27	100
Marié(e)	16	48.48	17	51.52	33	100
Total	28	46.66	32	53.34	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Partant des données figurant dans ce tableau ci-dessus 53.34% des salariés ont répondu qu'ils ne reçoivent pas d'aide, dont 55.55% sont célibataires et 51.52% sont des personnes mariés et 46.66% pour les autres qui ont répondu par un oui avec 48.48% d'entre eux sont des gens mariés et 44.45% sont des célibataires.

Donc ces résultats nous confirment que la plupart de nos enquêtés de la SPA Général Emballage d' Akbou n'ont pas d'aide dans leurs vies socio-familiales.

Quelques enquêtés révèlent qu'ils reçoivent une aide de la part de leurs famille, un jeune homme âgé de 25 ans nous a dit : « *mon frère âge de 48ans me donne un coup de main, mais seulement quand je fais les courses pour la maison, si non autre chose non, je préfère qu'il s'intéresse à sa petite famille* ». Et un autre âge de 34 ans nous a dit « *pour moi ma vie familiale est équilibrée, grâce à l'aide de ma famille, toute seule je n'y arriverai pas* »

Par contre, d'autres expriment qu'ils ne reçoivent pas de l'aide dans l'exécution des travaux intérieurs, selon eux, cette absence d'aide est due au type de famille où ils vivent, un enquêté âgé de 42 ans nous a affirmé cela : « *je vis*

Conclusion

dans une famille nombreuse, donc appart ma femme, je n'ai pas d'autres personnes qui vont m'aider ».

Dans ce cas, nos enquêtés mariés, qui vivent dans des familles nombreuses sont confrontées à une double responsabilité, la responsabilité familiale et la responsabilité au travail.

Tableau N°25: La corrélation entre la demande de mutation et l'appréciation de ce système de travail « 3X8 »

Apprécier le « 3X8 » demande de mutation	Excellent		Très bon		Assez bon		Mauvais		Total	
		%		%		%		%		%
Non	0	00.00	1	05.88	5	29.42	11	64.70	17	100
Oui	4	09.30	5	11.62	21	48.85	13	30.23	43	100
Total	4	06.66	6	10	26	43.34	24	40	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

On observe après l'analyse de ce tableau que 43.34% des salariés trouvent que ce système est assez bon, parmi eux 48.85% n'ont pas demandé une mutation et 29.42% l'ont fait. 40% des autres répondus qu'ils le trouvent mauvais, 64.70% ont demandé une mutation et 30.23% autres ne l'ont pas demandé.

On peut conclure que les salariés de SPA Général Emballage d'Akbou n'apprécient pas ce système de travail de « 3X8 » pour la principale cause qui est son refus d'une mutation et le non préoccupation des biens des travailleurs car elle se soucie pour son statut.

De ce fait, nous déduisons que le taux élevé des travailleurs qu'ils n'estiment pas de travailler avec ce système du travail de « 3X8 » et qu'ils le trouvant mauvais

Conclusion

est dû principalement aux contraintes de ce travail, son organisation et surtout ses effets sur la santé et la famille.

La cause de la non appréciation de ce système de travail déclaré par nos enquêtés est le sommeil, dont il faut trouver des solutions urgentes, pour eux les heures décalées sont une souffrance. Dans son étude sur les travailleurs avec les heures décalées, Chantal JEANMOUGIN donne un exemple d'un salarié qui dénonce clairement que ce système de travail ne le satisfait pas, du fait des perturbations que cela engendre au niveau du sommeil, des repas et des perturbations biologiques.

Tableau N°26: La corrélation entre le choix d'un système de travail et la situation familiale

Situation familiale Le choix d'un système	Célibataire		Marié(e)		Total	
		%		%		%
2*8	1	20	4	80	5	100
3*8	1	16.66	5	83.33	6	100
4*8	6	25	18	75	24	100
surface	13	52	12	48	25	100
Total	27	45	33	55	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Pour les résultats marqués dans ce tableau 55% de notre échantillon qui représente les ouvriers mariés affirment que s'ils avaient le choix de choisir un système de travail qui leur correspondrait ils le feraient d'après leurs témoignages 83.33% préfèrent le système de travail en 3X8, 80% ont choisi celui de 2X8, 75% celui de 4X8 et 48% optent pour le travail dans la journée par contre parmi les 45%

Conclusion

des travailleurs célibataires interrogés 52% préfèrent le travail en surface , 25% en 4X8 , 20% en 2X8 et seulement 16.66% ont choisi le système de travail en 3X8.

Donc dans ce cas on peut conclure que la plus part des salariés mariés préfèrent le système de travail en « 3X8 » parce qu'ils bénéficient des journées à passer avec les membres de leurs familles et il est bien payés et ils se sentent reposés dans ce mode de travail.

En même temps les célibataires préfèrent le système de travail de surface pour pouvoir se reposer la nuit et pour éviter d'avoir des troubles de sommeil.

Pour ce que préfèrent de travailler avec le système de travail de « 4X8 », ils trouvent qu'il est plus rémunéré, un salarié confirme *« qu'il aime ce système parce qu'il le réquisition pas pour des heurs supplémentaires en plus son repos n'est pas fixe son oublie un bon salaire »*.

Par contre, d'autres enquêtés estime travailler en surface juste pour avoir une vie normal comme les autres, un ouvrier âgé de 45 ans confirme que : *« je me sens à l'ais, le travail en surface me donne la chance de voir tout les jours les enfants et de les éduqué a m'a façon avec l'aide de ma femme »*.

Conclusion

Tableau N°27: La corrélation entre la possibilité de modifier l'heure de travail et leurs opinions de ce système

Opinion de « 3X8 » modifier l'heure de travail	Oui	%	Non	%	Total	%
Oui	18	38.29	29	61.70	47	100
Non	3	23.07	10	76.92	13	100
Total	21	35	39	65	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

D'après notre analyse statistique un pourcentage de 65% a été observé par les travailleurs qui pensent que ce système ne leurs convient pas dont 76.92% ne peuvent pas modifier l'heure de leur travail et 61.70% peuvent le faire. Un autre pourcentage de 35% a été marqué par les travailleurs auxquels ce système convient, 38.29% ont la possibilité de modifier leur heure de travail et 23.07% autre non.

Dans ce cas on peut dire que ce système de travail ne convient pas a la plupart des salariés car il ne leurs donnent pas la possibilité de modifier leurs heures de travail.

Les travailleurs qui trouve que ce système de travail leurs conviens, sont les enquêtés qu'on vraiment besoin de travail et qui ne demande même pas de modifier les heurs de leur travail par peur de perdre leur poste, un enquêté âgé de 42 ans confirme que : « *j'ai 05 enfants a nourrie, c'est je perde ce travail je serai obligé de volé pour eux* »

Par conséquent, d'autre disse que ce système leur conviens pas parce que ils leurs arrive de demandé de changé leur heure de travail a cause des obligations

Conclusion

familiale, mais l'entreprise refuse par motif qu'il y'a une charge de travail et que c'est il quête son poste il sera mise a pied pour 03 jours.

Tableau N°28: La corrélation entre les tranches d'heures et l'absentéisme chez les salariés

Tranches d'heures	L'absentéisme				Total	%
	Oui		Non			
De 5H a 13H	13	54.16	11	45.83	24	100
De 13H a 21H	7	70	3	30	10	100
De 21H a 5h	11	84.61	2	15.38	13	100
Surface	9	69.23	4	30.76	13	100
Total	40	66.66	20	33.33	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Nous observons dans ce tableau que 66% des employés de cette entreprise affirment qu'ils s'absentent dans certaines tranches d'heures parmi eux 84.61% s'absentent dans la période de 21h à 5h, 70% entre 13h à 21H, 69.23% autre la surface et 54.16% dans l'intervalle de 5h à 13h. un pourcentage de 33.33% de nos interrogés disent qu'ils ne s'absentent pas parmi eux 45.83% disent qu'ils ne s'absentent pas dans la période de 5h à 13h, 30.76% ne s'absentent pas la journée et 30% de 13h à 21h enfin 15.38 de ces salariés ne s'absentent pas dans l'intervalle de 21h à 5h.

On déduit d'après le témoignage de notre échantillon que l'absentéisme est lié à la tranche d'heure du travail pour différentes raisons comme pour la plupart qui s'absentent la nuit à cause de la somnolence et la fatigue et d'autre la journée afin

Conclusion

de régler d'autres tâches surtout celle administratives, mais il y a aussi certains qui ne s'absentent pas car ça leurs convient et n'ont pas trop d'obligation.

Partons de cela, on peut dire que l'absentéisme existe dans la tranche du matin parce que les salariés trouve qu'ils ne résistent pas au sommeil a ce moment, un d'entre eux a dit : « *en hiver je m'absente toujours parce que j'aime dormir a cette période* ».

D'autres ne s'absente pas parce que leur situation leur permis pas de le faire même c'est ils sont fatigué, un enquêté a dit : « *j'ai des obligations familiale, donc je ne dois pas rater le travail malgré la sensation de sommeil le matin* ».

Conclusion

Tableau N°29: La corrélation entre la nécessité d'une prime spéciale et salaire

Le salaire nécessité d'une prime	Oui		Non		Total	%
	Oui	17	28.33	43	71.67	60
Total	17	28.33	43	71.67	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

A partir de l'étude qu'on a fait dans ce tableau on observe que 71.67% des travailleurs disent qu'ils n'arrivent pas à subvenir à leurs besoins par contre 28.33% d'autres ont répondu qu'ils arrivent à subvenir à leurs besoins avec leur salaire, malgré que 100% ont dit que une prime spéciale est nécessaire pour ce système de travail de « 3X8 ».

On peut donc soustraire des données précédentes que les salariés de cette entreprise sont pas satisfaits par le salaire donné, la majorité réclame une prime spéciale pour des besoins de financement par rapport à la cherté de la vie.

A partir de ceci, on déduit que les travailleurs de l'entreprise Général Emballage d' Akbou demandent tous une prime en plus de leur salaire, les répondus par oui à l'arriver à subvenir à leurs besoins avec le salaire sont généralement des jeunes qu'on pas des obligations à travers leur famille.

Les autres enquêtés ont dit que leur salaire ne leur permis pas à subvenir à leur besoin vu qu'ils ont de la famille, un homme marié et père de famille confirme : *« j'ai une famille à nourrir, des enfants à scolariser, et une mère malade, donc j'arrive jamais à garder mon salaire à la fin du mois ».*

Conclusion

Tableau N°30: La corrélation entre la situation familiale et la réclamation de la présence par les membres de la famille

La demande de présence situation familial	Oui		Non		Total	%
	Célibataire	16	59.25	11	40.74	27
Marié(e)	25	75.75	8	24.24	33	100
Total	41	68.33	19	31.66	60	100

Source : logiciel SPSS réalisé par nous-mêmes.

Nous constatent à partir des résultats observés dans ce tableau que 68.33% de nos interrogés sont réclamés par les membres de leurs familles, 75.75% d'entre eux sont mariés et 59.25% sont célibataires en revanche 31.66% ne sont pas revendiqués par leurs familles dont 40.74% sont célibataires et 24.24% sont mariés.

Finalement on peut dire que la majorité de nos interrogés sont mariés et réclamés par les membres de leurs familles pour de nombreuses raisons dont le manque de sécurité à la maison, l'inquiétude sur les enfants et la perturbation de la vie du couple et des relations avec les enfants à cause de leurs absences, contrairement aux célibataires qui n'ont pas trop de responsabilité donc moins réclamés.

Les enquêtés mariés disent toujours qu'ils sont réclamés par leur famille, et beaucoup plus par leur enfant vu qu'ils les rencontrent rarement, un enquêté a répondu que : « *m'a petite fille de 05 ans me trouve comme un étranger, vu que elle me voit rarement et que je ne joue pas toujours avec elle* ».

Les célibataires ont pas ce genre de problème parce qu'ils n'ont pas vraiment des personnes qui les réclament par leurs parents et leurs amis.

4-Les résultats de l'enquête

A) L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » Sur la santé des salariés.

D'après l'étude qu'on a fait, au sein de cette entreprise et le témoignage de notre échantillon, on est arrivé à prouver qu'il est vrai que certains avantages ou accommodements peuvent pousser à choisir un travail posté ou plus exactement pour notre cas un système de travail « 3X8 » comme, les repos et les majorations de salaires accordés en compensation. Mais ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif de ce système de travail à plus ou moins à long terme, souligné par de nombreuses études et recherches qui ont mis en évidence une certaine augmentation du risque pour les suivantes affections:

- **Troubles cognitifs** : baisse de la vigilance, de la capacité d'adaptation à une situation nouvelle et des performances cognitives, surtout des processus mentaux complexes avec un nombre accru d'erreurs, et un ralentissement du temps de réponse (le minimum a lieu environ 3 heures du matin), troubles de mémoire.
- **Risque accru d'accidents du travail ou de trajet** (en rentrant chez soi en voiture le matin après le travail).
- **Troubles de sommeil** (difficultés d'endormissement, sommeil agité, fatigue au réveil, consommation de hypnotiques). Dette de sommeil, fatigue cumulée, surmenage, épuisement, burnout.
- **Troubles psychiques** : dépression, irritabilité, perte d'intérêt face aux événements ou entourage, conduites addictives. vieillissement précoce.
- **Affections cardiaques** : cardiopathie ischémique, hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque
- **Troubles digestifs** (gastrites, ulcères gastro-intestinaux)

Conclusion

- **Troubles métaboliques et endocriniens:** surpoids/obésité, insulino-résistance (lien avec le diabète), syndrome métabolique, désorganisation des rythmes circadiens.

B) L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » Sur la vie sociale et familiale des salariés

Nous avons réussi d'après le témoignage de nos enquêtés à démontrer que le système de travail « 3X8 » a un effet directe aux perturbations de la vie sociale et familiale des salariés :

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

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

Le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. À la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales. Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée.

Peu de structures collectives d'accueil de jeunes enfants ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuels sont bien plus onéreux. Par ailleurs, le problème se pose de la récupération physique dans une journée marquée par l'attention portée aux enfants, et les horaires scolaires le cas échéant, et par les charges familial, principalement dans le cas de familles monoparentales,

Conclusion

La question des transports représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leurs poste de travail.

CONCLUSION

Conclusion

Conclusion

Il ressort des constats et des analyses qui précèdent que le fait de travailler avec le système « 3X8 » n'est ni naturel, au regard des rythmes chrono biologiques, ni, une sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie.

Sur le Côté professionnel, le travail posté semi-continue est compensé par un repos ou une rémunération supplémentaire. Le climat de travail est souvent plus détendu et les discussions avec les collègues plus fréquentes. Le patron étant rarement présent, les employés bénéficient également de plus d'indépendance et se voient attribuer des responsabilités.

Sur Côté personnel, ceux qui travaillent avec ce système ont la possibilité de faire leurs courses tranquillement Terminé les files d'attente interminables à la caisse. Mais la plupart de ces travailleurs choisissent ce rythme de vie, car ils peuvent, après s'être reposés durant la journée, récupérer leurs enfants à la sortie de l'école et en profiter pour passer du temps avec eux.

Ces considérations ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du travail posté à plus ou moins long terme, souligné par de nombreuses études. Les accidents de travail sont plus fréquents la nuit, car la vigilance et les réflexes sont diminués par une fatigue chronique. Les troubles du sommeil conduisent souvent à une somnolence récurrente pendant la journée. Tous ces symptômes amènent, pour certains, un profond sentiment de stress et d'anxiété.

Les conditions alimentaires sont à revoir, car les repas sont pris à n'importe quelle heure et sont rarement équilibrés. De plus, la consommation excessive de tabac et de café, pour les personnes concernées, ne sont pas pour améliorer ces troubles digestifs.

Conclusion

Outre les problèmes d'ordre physique et psychologique, la vie sociale est fortement affectée. L'emploi du temps décalé de ces travailleurs les oblige à faire l'impasse sur les soirées et sorties entre amis.

Enfin, les parents ont beaucoup de difficultés à trouver un mode de garde adapté à leurs besoins sans se ruiner.

Mais lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou « travail posté »

D'ailleurs ces préoccupations avaient amené le législateur en 2001 à poser le principe d'un recours exceptionnel au travail posté et à créer un cadre protecteur du travailleur avec ce système.

Or, la tendance observée depuis est celle d'un développement du travail posté, principalement dans le secteur des services, dans un contexte plus général d'accroissement des rythmes de travail atypiques. Cette situation, et son évolution future, telle qu'elle se dessine à la lumière des mutations sociétales et économiques en cours dans un environnement mondialisé, soulignent ainsi les limites de notre droit actuel sur le caractère exceptionnel du travail posté.

Au cours de notre étude et grâce aux témoignages de nos enquêtés on est arrivé à conclure que la problématique du travail avec le système « 3X8 » doit désormais s'inscrire dans une double approche. Il s'agit, d'une part de viser à limiter l'exercice du travail avec ce système, en privilégiant d'autres organisations de travail. Et d'autre part, d'améliorer les conditions de travail et de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, dans le but de réduire par tous moyens les effets néfastes de ce système du travail « 3X8 ».

Dans le contexte d'amélioration et la progression des stratégies d'une gestion efficace et le maintien de la cadence de travail régulier et avantageux au sein des entreprises qui utilisent ce système et pour que les salariés aussi deviennent plus satisfaits et motivés.

Conclusion

les entreprises doivent évaluer régulièrement les répercussions physiques et psychologiques du travail en horaires décalés sur la santé, gérer les parcours professionnels en prenant en compte l'âge et les changements de situation familiale, instaurer des passerelles entre les horaires de nuit et de jour selon les périodes de la vie professionnelle, privilégier le sens de rotation physiologiquement « naturel » : matin, après-midi, nuit de même organiser les horaires de manière à permettre un temps de repos et de récupération suffisant, soyez attentifs à leur qualité de vie au travail (binôme plutôt que seul, local de repos, bonne qualité d'éclairage stimulante).

Il est recommandé aussi d'affecter en priorité les volontaires pour ce système du travail, en parallèle les travailleurs ayant un âge révolu à des postes de jour, et de mettre à la disposition des salariés un local de repos et prise de repas chauds, ainsi que de proposer éventuellement des modes de transport, en restant vigilant sur les conditions à réunir pour optimiser la sécurité.

A l'encontre les travailleurs aussi doivent prendre en considération certains aspects afin d'assurer une meilleure adaptation à ce système :

- Alimentation : Garder le rythme des trois repas par jour et la collation de la nuit pour ne pas rajouter au corps un déséquilibre supplémentaire, Veiller à une alimentation variée et équilibrée, s'hydrater tout au long de la nuit. Les boissons alcoolisées sont déconseillées et Eviter une consommation excessive d'excitants (café, thé, colas, boissons énergétiques).

- Sommeil : Essayer de dormir en moyenne 7 heures au cours des 24 heures, s'imposer une sieste pour compenser le manque de sommeil et Maintenir un environnement facilitant le sommeil (température de la chambre, bruit, lumière, literie, confort...) et enfin Eviter autant que possible la prise de somnifères.

Conclusion

- D'autres consignes peuvent être citées telles que l'exercice des activités sportives, culturelles et de loisirs pour une relaxation et dégageant des tensions et des pressions quotidiennes.

Liste

Bibliographique

Liste bibliographique

Ouvrages

- 1- BAUVER Paulette, SIRET Nicol, **Relation juridique, travail, protection sociale. Crédit Pénal**, Contentieux, 11^e Edition, 2006.
- 2- CARPENTIER Jean, CAZAMIN Pierre, **Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur**, Bureau international du travail, col. Point, Seuil, 2000.
- 3- Charpentier P. et Meurs D, **Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés, Rapport pour le Commissariat général du plan et le Centre d'études de l'emploi**, 1^{er} édition, paris, 1987.
- 4- Code DU TRAVAIL Algérien.
- 5- DE COSTER Michel, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 3^{ème} édition, De Boeck et Larcier, Paris, 1999.
- 6- ESTRYN-BEHAR. Madeleine, **Ergonomie hospitalière : théorie et pratique**, édition ESTEM, Paris, 1996.
- 7- Gadbois C, **les discordances psychosociales des horaires atypiques, questions en suspens le travail humain**, 1967.
- 8- GERARD C, **Vocabulaire juridique**, 7^{ème}, Paris, Dalloz, Juin, 2005.
- 9- Gilles Pronovoste, **Sociologie des temps**, édition De Boeck université, Paris-Bruxelles, 2006.
- 10- Jean-Claude Marquie et Jean Michel, **Le travail humain temps et activité de travail**, puf, 2004
- 11- LEONARD Rober, **Le travail et le temps, le travail en horaires atypiques**, INRCT, Bruxelles, 1998
- 12- MICHEL. G.SERGE.V, **Les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2000.

Liste bibliographique

Ouvrages méthodologique

- 1 BOUDON Raymond, **les méthodes en sociologies**, 11 édition, paris, 1998.
- 2 GRAWITS Madelien, **Lexique Des Sciences Sociales**, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000.
- 3 LOUBET, Delbayle Jean-Louis, **Initiation Aux Méthodes Des Sciences Sociales**, édition L'Harmation, Paris, 2000.
- 4 Maurice Angers, **Initiation à la méthodologie des sciences sociales**, éditons Casbah Université, Alger, 1996.
- 5 RAYMOND Quivy, et Luc Van Compenhoudt , **Manuel de recherche en sciences sociales**, 3^{ème} édition, Dunod, 1995
- 6 SYLVAIN Griroux, GINETTE Tremblay, **Méthodologie des sciences humaines la recherche en action**, 3^{ème} édition, ERPI.

Revus

- 1- Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise, le travail de nuit, **diagnostic et témoignages**, Agence d'urbanisme, Lyon cedex 03- **janvier 2010**, article7-8.
- 2- Banks, O, **Continuous shift work The attitudes of wives**, Occupational Psychology , vol. 30, 1956.
- 3- BIT, **Introduction aux conditions de travail et milieu de travail**, Genève, 1986.
- 4- CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, **Le travail du nuit, effet sur la sante et la vie sociale des travailleurs**, Bureau international du travail, Genève, 1977.
- 5- Costa, G, **Effects on health and well-being, dans Shiftwork Problems and Solutions**, 1996.
- 6- Directive européenne du 4 novembre 2003
- 7- Esquirol Y, Bongard V, Ferrieres J, Verdier H, Perret B, **Shiftwork and Higher Pancreatic Secretion** , Early Detection of an Intermediate State of Insulin Resistance , Chronobiology International, édition , septembre 2012.

Liste bibliographique

- 8- Haupt CM, Alte D, Dörr M, et al. **The relation of exposure to shift work with atherosclerosis and myocardial infarction in a general population**, *Atherosclerosis*, 2007. Vol. 2.
- 9- Knauth, P, **Designing better shift systems**, *Applied Ergonomics* , vol. 24, no 1, 1996.
- 10- Kramarz F, **Conditions de travail et gestion de la main-d'œuvre ouvrière**, *Économie et Statistique* édition n° 186, paris, 1986.
- 11- Kristensen, T.S, **Cardiovascular diseases and the work environment. A critical review of the epidemiologic literature on nonchemical factors**, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* , vol. 15, no 4, 1989.
- 12- Mott, P.E., Mann, F.C., McLoughlin, Q. et Warwick, D.P, **Shift Work: The Social, Psychological and Physical Consequences** Ann Arbor, Michigan, The - University of Michigan Press, 1965 497.
- 13- Rutenfranz, J., Knauth, P. et Angersbach, D, **Shift work research issues**, dans L.C. Johnson, D.I. Tepas, W.P. Colquhoun et M.J. Colligan, **Biological Rhythms, Sleep and Shift Work** ,New York, Spectrum,1981.
- 14- STELLNNJ.M, **Encyclopédie de sécurité et de sante au travail**, **Bureau Internationale de travail**, Genève, volume 2,1990.
- 15- Thierry H et Jansen B **sociale support for night and shifworkers** Practice and improvement , Tokyo, Center for academic Publications,1982.
- 17- TREMBLAY, D.-G, « **La difficile articulation des temps sociaux concilier la vie familiale et la vie professionnelle** », *Interventions économiques*, n° 31, juin, 2003, revue électronique.
- 18- Ulich, E., Rauterberg, M., Moll, T., Greutmann, T. et Strohm, O., **Task orientation and user-oriented dialogue design**, *International Journal of Human-Computer Interaction* , vol. 3, 1991.

Liste bibliographique

19- Waterhouse, J.M., Folkard, S. et Minors, D.S. Shiftwork, **health and safety. an overview of the scientific literature 1978-1990**, Health and Safety Executive Contract Research Report No. 31 (Londres, HMSO), 1992.

Dictionnaire

1 LEGRAIN M, **Le Robert pour tous : Dictionnaire de la langue française**, éd. Dictionnaire le Robert, Paris, 1995.

2 Pierre Gilbert, **Dictionnaire des mots contemporains**, Les Usuels du Robert, 1980.

3 SILLAMY Norbert, **Dictionnaire de psychologie**, édition Larousse, 1991.

Encyclopédie

Encyclopédie de sécurité et de santé au travail 3^{ème} édition française Bureau international du travail, Genève, volume 2, 1990.

Sites internet

1- Association interentreprises de Médecine du Travail du Bas-Rhin., Alimentation et travail posté,

2- CECILE. BETOUT et autres, travail de nuit des infirmiers, effets sur les conditions de vie, les pratiques professionnelles et qualité des soins, in 5 www.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils

3- Edouard François, Le travail de nuit impacte sur les conditions de travail et la vie des salariés, CESE, Juillet.2010 WWW.ladocumentationFrançaise.FR

4- http://infos-diabete.com/les-ouvriers-en-trois-huit-sujets-aux-maladies-cardiovasculaires-et-au-diabete/#.Vmx2_L8f21s

5- <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html>, page

6- <http://www.atlantico.fr/decryptage/travailler-tue-que-disent-vraiment-etudes-epidemiologiques-effets-travail-nuit-decale-ou-dimanche-sante-guy-minguet-859671.html>

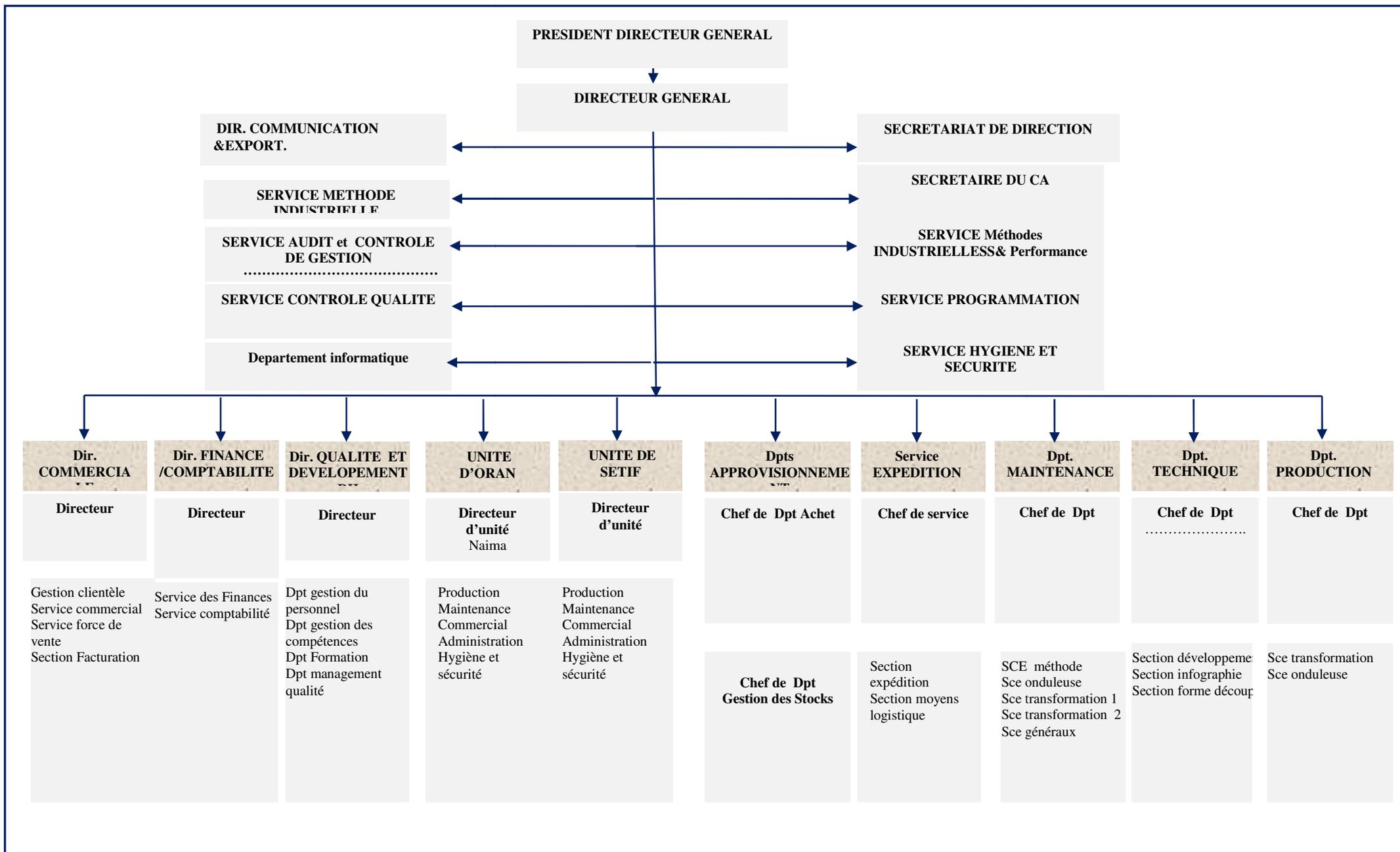
Liste bibliographique

7- https://fr.wikipedia.org/wiki/3_%C3%97_8,

8- Le travail de nuit, en : [journaldunet.com/management/pratique/contrat/88/ le-travail -de-nuit.html](http://journaldunet.com/management/pratique/contrat/88/le-travail-de-nuit.html),

9- www.lecese.fr. 14-04-2016

ANNEXES

ORGANIGRAMME : SIEGE ET UNITES


**UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

**En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie
Option : Sociologie de Travail et des Ressources
Humaines**

THÈME

**L'impact du travail posté semi-continue « trois-huit » sur
la santé et la vie sociale des salariés
Enquête de terrain : « Général Emballage » d'Akbou**

Questionnaire de recherche

Prépare par :

M: BOUBEZZOU Sofiane

M: BECHIR Saddek

Dans le cadre de la préparation d'une recherche en sociologie de travail et des ressources humaines. Sous le thème « L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » sur la santé et la vie sociale des salariés » nous sollicitons votre collaboration à travers vos réponses à ce questionnaire qui est strictement anonyme et confidentielles. Nous vous remercions de votre amabilité dont vous ferez preuve.

Premier Axe : données personnelle de la population de recherche

1. Age :

20 ans à 30 ans

30 ans à 40 ans

40 ans à 50 ans

Plus de 50 ans

2. Situation Familiale

Célibataire

Marié (e)

Divorcé (e)

Veuve (f)

3. Niveau d'instruction :

Primaire

Moyen

Secondaire

Supérieur

4. Poste occupé :

Cadre

Agent de maîtrise

Agent d'excursions

Responsable

5. Nombre d'année d'ancienneté de travail avec le système de travail « 3X8 »

Moins de 1 an

De 1 an à 5 ans

De 6 ans à 10 ans

De 10 ans et plus

6. Votre lieu de résidence par rapport à votre lieu de travail

De 15 km à 30 km

Plus de 30 km

**Deuxième Axe L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » Sur
la santé des salariés**

1. Ce système du travail « 3X8 » est-il :

Un choix Une exigence de service

2. Est-ce que ca vous conviens de travailler avec ce système de « 3X8 »?

Oui Non

3. Dans quelle tranche d'heure préféreriez-vous de travailler :

De 5h a 13h De 13h a 21h

De 21h a 5h Surface

4. Est-ce que l'entreprise met à votre disposition des dispositifs de prévention et de sécurité ?

Oui Non

5. Sentez-vous le manque du sommeil pendant vos horaires de travail?

Jamais Rarement Souvent

6. Combien d'heures de sommeil avez-vous en moyenne par jour ?.....heurs

7. A votre réveille, sentez vous que vous êtes bien reposé ?

Oui Non Des fois

8. Ce système de travail « 3X8 » est souvent décrit comme étant pénible par les travailleurs, c'est le cas pour vous ?

Oui Non

9. Comment appréciez-vous le travail avec ce système de « 3X8 »?

Excellent Très bon

Assez bon Mauvais

10. Votre niveau d'attention dans le travail est-il le même pendant le travail de nuit ?

Haut Normal Faible

11. Combien d'heures de travail que vous assurez par semaine?

38h 40h

42h Plus de 45h

12. Il vous arrive-t-il de faire des heures supplémentaires?

Oui Non

Si oui ; Combien? heures.

13. Comment jugez-vous votre travail?

Très bon Bon

Passable Mauvais

14. Disposez-vous d'un service médical ou de santé au travail dans votre entreprise ?

Oui Non

15. Avez-vous atteint d'une maladie depuis que vous travaillez avec ce système « 3X8 »?

Oui Non

16. Comment vous prenez votre repas?

Régulièrement Irrégulièrement

17. Avez-vous des troubles digestifs ?

Constipation Diarrhée

Autres

18. Comment vous vous sentez au travail ?

Alaise Epuise tendu énervé Stressé

Autres

**Troisième Axe L'impact du travail posté semi-continue « trois huit » Sur
la vie sociale et familiale des salariés**

1. Ce système de travail, a-t-il un effet sur votre vie familiale et sociale ?

Oui Non

Si oui, comment ?.....

2. Avez-vous des problèmes dans votre vie familiale ou conjugale à cause de ce système « 3X8 »?

Oui Non

3. Est-ce que vous arrivez à équilibrer entre votre travail et votre responsabilité familiale ?

Oui Non

Si non, pourquoi ?

.....

4. Êtes-vous aidé par d'autre membre de la famille dans vos responsabilités familiales?

Oui Non

5. Avez-vous une autre activité en d'hors de votre travail quotidien ?

Oui Non

6. Que faites-vous pendant votre journée de repos ?

Activité professionnelle	<input type="checkbox"/>	Activité sportive	<input type="checkbox"/>	Charges familiale	<input type="checkbox"/>
Associations	<input type="checkbox"/>	Partis politique	<input type="checkbox"/>	Autre	<input type="checkbox"/>

7. Avez-vous déjà demandé une mutation pour échapper à ce système 3X8?

Oui Non

8. Si vous avez le choix entre le système de « 3X8 » et un autre système, lequel vous choisissez?

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

9. En cas d'imprévu pouvez-vous modifier vos horaires de travail ?

Oui non

10. Vous arrive-t-il de s'absenté lorsqu'il s'agit de l'équipe de nuit 21 h à 05H ?

Oui non

11. Vous arrivez à subvenir à vos besoins avec votre salaire ?

Oui Non

12. Croiyez-vous qu'une prime spéciale est nécessaire pour ce système ?

Oui non

13. Est-ce-que votre famille vous demande plus de présence a la maison ?

Oui non

14. Qui s'en charge de votre transport ?

L'entreprise Moi-même
Des collègues Ma famille

15. Comment qualifierez-vous votre vie en générale (entre le travail et la famille) ?

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

Voulez-vous parlez d'un point qu'on n'a pas évoqué?

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

Merci de votre collaboration.