

Université ABDERRAHMEN. MERA de – BEJAIA –  
Faculté des Sciences Humaines et Sociales  
Département : Sciences sociale.

# **MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie.

**OPTION ; SOCIOLOGIE DU TRAVAIL ET DES RESSOURCES HUMAINES**

Thème

**Les conditions du travail posté et son impact sur  
la vie des ouvriers**

**Comparaison entre l'équipe du matin et l'équipe de nuit.**

**Entreprise Amimer Energie-Seddouk.Bejaia**

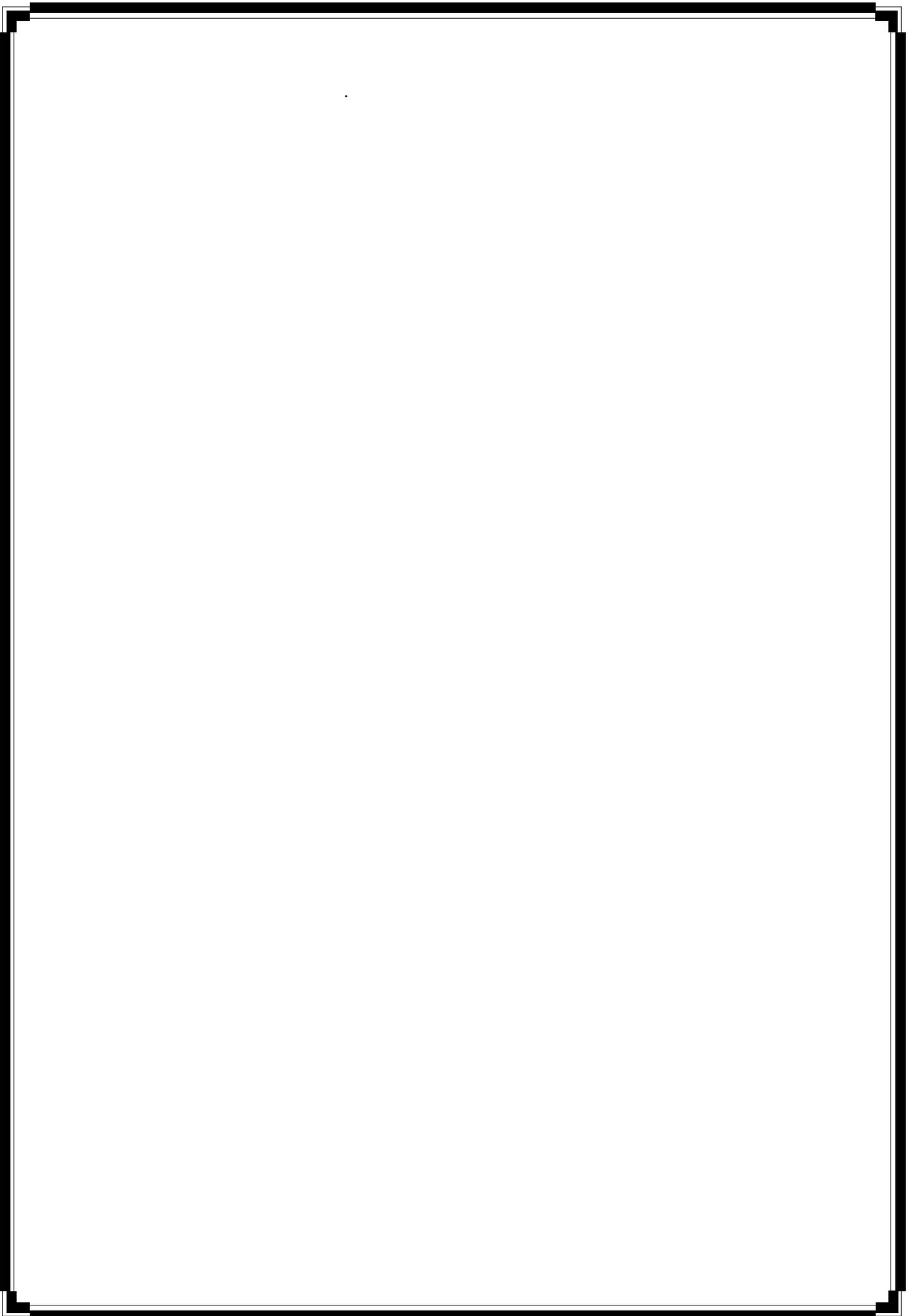
**Réalisé par :**

M<sup>m</sup>. Benkerrou Leila  
M<sup>elle</sup> : Benatsou seghira

**Encadré par l'enseignant :**

M<sup>r</sup> :Djadda

**Année universitaire : 2015-2016**



# Dédicace

Je tiens à dédier ce travail :

A mes chers parents ;

A mes chers frères et sœurs ;

A mon cher mari et à toute sa famille ;

A tous mes amis.

**Leila**

# *Dédicaces*

*Je dédie ce travail :*

*A mes très chère parents qui m'ont vraiment soutenu pendant toute mes études, que dieu les protègent.*

*A tout les membres de ma famille.*

*A la personne la plus chère dans ma vie  
AMIROUCHE.*

*A TOUS MES AMIS.*

*Seghira.B*

# *Remerciements*

*On remercie Dieu tous puissant de nous avoir donné la santé et le courage pour réaliser ce modeste travail.*

*A l'issue de cette grande aventure de master, nous tenons à exprimer non reconnaissances envers l'ensemble des personnes qui nous ont aidé et encouragé.*

*Nos remerciements se dirigent tout d'abord vers notre encadreur Mr DJADDA, pour l'orientation qu'il a donné à nos travaux. Malgré d'autres attributions à sa charge, il a su nous guider et nous conseiller pour ce mémoire.*

*Notre profond remerciement s'adresse à la direction de l'entreprise AMIMER ENERGIE de Seddouk dont on passé 02 mois de stage pratique et plus particulièrement aux membres de service GRH qui a accepté de participer a cette enquête.*

*Nous gardons en fin non sincères remerciement à tous nos camarades de promotion ainsi que tout se qui ont contribué a la réussite de ce travail.*



## Liste des tableaux :

<b>N°</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
<b>01</b>	La répartition de l'échantillon selon l'âge	<b>19</b>
<b>02</b>	la repartitions des ouvriers selon le type de travail	<b>20</b>
<b>03</b>	La répartition des ouvriers selon le moyen de transport et la variable de poste de travail	<b>53</b>
<b>04</b>	La répartition des ouvriers selon les conditions physiques de travail	<b>54</b>
<b>05</b>	La répartition des ouvriers selon les délais de travail et selon le poste de travail	<b>55</b>
<b>06</b>	La répartition des ouvriers selon la sante et le poste de travail	<b>56</b>
<b>07</b>	La répartition des ouvriers selon la situation alimentaire suivant le poste de travail	<b>59</b>
<b>08</b>	La répartition des ouvriers selon la consommation	<b>60</b>
<b>09</b>	La répartition des ouvriers selon les absences	<b>60</b>
<b>10</b>	La répartition des ouvriers selon la situation matrimoniale	<b>62</b>
<b>11</b>	La répartition des ouvriers selon le nombre d'enfants	<b>63</b>
<b>12</b>	La répartition des ouvriers selon l'environnement	<b>63</b>
<b>13</b>	La répartition des ouvriers selon le temps de travail	<b>64</b>

# SOMMAIRE

## Introduction

### Partie théorique

#### Chapitre 01 :

#### Raisons du choix du thème ; problématique et méthodologie de la recherche

1-1 Les raison du choix du thème.....	07
1-2 Les objectifs de la recherche.....	07
1-3 la problématique.....	07
1-4 les hypothèses.....	09
1-5 définition et opérationnalisation des concepts clés.....	09
1-5-1 les conditions du travail.....	09
1-5-1-1 les conditions physiques du travail.....	10
1-5-1-2 les conditions temporelles et horaires de travail.....	11
1-5-2 définition du travail poste .....	12
1-5-2-1 les critères du travail poste.....	12
1-5-2-2 travail de nuit.....	13
1-5-3 sante au travail.....	14
1-5-4 les perturbations de la vie sociale et familiale.....	15
1-6 le choix de la méthode et technique utilisées.....	16
1-6-1 la pré-enquête.....	16
1-6-2 la méthode utilise.....	17
1-6-3 la technique utilise .....	17
1-6-4 le choix de l'échantillon.....	18
1-6-4-1 les caractéristiques de l'échantillon.....	19

#### Chapitre 02 :

#### Les conditions du travail posté

2-1 Le travail posté .....	23
2-2 Le travail de nuit et les travailleurs de nuit.....	24
2-3 Les conditions du travail.....	25
2-3-1 Un aperçus historique.....	26
2-3-2 La pénibilité.....	27
2-3-3 Bruit.....	28

2-3-4 Vibration.....	30
2-3-4-1 Vibration main-bras.....	30
2-3-4-2 Vibration du corps.....	30
2-3-5 La charge physique.....	30
2-3-5-1 Charge physique .....	31
2-3-5-2 charge dynamique.....	31
2-3-5-3 Travail assis et debout.....	31

## Chapitre 03

### La sante et la vie socio familiale des ouvriers

3-1 L'impact du travail poste et le travail de nuit sur la sante.....	34
3-1-1 Les effets du travail de nuit.....	34
3-1-2 Troubles musculo-squelettiques.....	35
3-1-3 Maladies cardio-vasculaires.....	36
3-1-4 Accident de travail.....	37
3-1-5 Maladies professionnelle et absentéisme.....	38
3-1-6 Sante mentale et sante psychique.....	39
3-1-7 Le sommeil et le travail poste.....	40
3-1-7-1 Présentation.....	40
3-1-7-2 Les troubles du sommeil.....	41
3-1-8 L'alimentation.....	43
3-2- L'impact du travail poste sur la vie sociale.....	43
3-2-1 La vie familiale.....	43
3-2-2 La vie associative et de loisir.....	45

## Partie pratique

### Section 01

#### Présentation générale de l'entreprise.

1-1 historiques.....	48
1-2 Dénomination.....	48

## Section 02

### L'analyse et l'interprétation des données

2-1 les conditions du travail posté.....	53
2-2 santé au travail.....	58
2-3 les vies socio familiales.....	62
2-4 L'interprétation des résultats.....	66

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

# **Introduction**

### **Introduction :**

Depuis longtemps de nombreuses entreprises ont développé des innovations organisationnelles importantes destinées à remédier aux insuffisances tant économiques que sociales. Elles visent à améliorer leurs performances productives, économiques et organisationnelles face à un environnement de mondialisation plus instable et plus diversifié.

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée les conditions de travail posté sont considérées comme un ensemble de paramètres qui influent sur la vie quotidienne des ouvriers, ce qui induit des conséquences sur leurs santés .

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

Dans notre recherche on va essayer de montrer « les conditions de travail posté et son impacte sur la santé et la vie sociaux familiale des ouvriers ». Afin d'aborder ce thème convenablement nous avons partagé notre travail en deux parties.

La première et théorique, elle est scindée elle-même en trois chapitres. Le premier va porter sur les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, ainsi que la présentation de la problématique et ces hypothèses et la méthodologie de recherche à suivre pour atteindre notre but, le deuxième chapitre va s'articuler sur l'explication de la notion du travail posté et ces conditions, et finalement le troisième qui va nous permettre de faire la lumière sur le concept de la santé et la vie sociaux familiale.

La deuxième partie qui est pratique ; on a opté sa répartition en deux chapitres, le premier est réservé à la présentation et l'historique de l'organisme

d'accueil, un deuxième consacré à l'étude et l'analyse des données recueillies sur le terrain sous forme de tableaux.

Enfin, une conclusion a été élaborée pour rendre compte des principaux résultats de notre recherche.

# **La partie théorique**

**Chapitre I :**  
**Le cadre méthodologique.**

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

## **1.1 Les raisons du choix du thème :**

La présente recherche vise à évaluer l'impact du travail posté sur la santé et la vie sociale familiale des ouvriers et la différence existante entre ces derniers et la comparaison entre ceux du matin et ceux de la nuit de l'entreprise du AMIMER ENERGIE.

- La curiosité de connaître plus sur le sujet.
- Cette recherche est un moyen qui va me permettre de m'intégrer dans l'entreprise
- Connaître d'avantage comment ces personnes organisent leurs vies socio familiale
- Connaître les différentes maladies qui viennent à partir de ce travail posté.

## **1.2 Les objectifs de la recherche :**

Cette recherche a pour but, d'une part, d'explorer et de comprendre selon une approche sociologique, le monde de vie des ouvriers du matin et de nuit et d'autre part, de mesurer les méfaits engendrés par le travail posté sur la santé des ouvriers leurs vies familiale et sociale et la comparaison entre l'équipe du matin et l'équipe de nuit.

De ce fait, nous tiendrons à :

- Évaluer les conditions du travail posté et les répercussions sur la santé.
- Étudier l'impact du travail de nuit sur la vie familiale et sociale des ouvriers.
- Connaître la différence qui existe entre le travail en équipe du matin et en équipe de nuit.

## **1.3 Problématique :**

Le temps de travail est une composante importante de l'organisation de travail des salariés est un enjeu stratégique pour les entreprises par ses effets sur la productivité. Pour le développement et la progression de l'entreprise dans sa productivité en doit mettre des conditions de travail strictes. Et parmi ces conditions de travail en trouve le travail posté à des rythmes et mode d'organisation beaucoup évolués au cours de ces dernières décennies.

ce travail qui occupe les ouvriers successivement sur les mêmes postes de travail, et selon un certain rythme, est défini : « Comme tout mode d'organisation de travail en équipe, selon lequel des travailleurs s'occupent successivement les mêmes poste de travail ,selon un certain rythme ,y compris le rythme rotatif, qui peut être du type, continu ou discontinu, entraînant pour le travail la nécessité d'accomplir une tâche a des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines »<sup>1</sup>

Donc l'être humain et naturellement actif le jour et se repose la nuit mais ce travail qui ne suit pas les horaires classique de travail de huit heures par jour, peuvent exposer les ouvriers à un risque supérieur tel que les perturbations au niveau de la santé qui a des manifestations pathologiques.

D'ailleurs, « une étude réaliser sur le même sujet confirme que si le travail posté, et notamment le travail de nuit, apparait comme le type d'horaire atypique le plus nocif pour la santé, cette dangerosité varie selon ses modalités d'exercice : durée de travail en horaires postés, sens de rotation des équipes, horaire de prise et de fin de poste, etc. »<sup>2</sup>

Dans notre recherche le travail de nuit présente un élément important, c'est pourquoi nous voulons savoir dans quelle mesure il peut présenter un danger ou des effets nocifs sur la santé de ces travailleurs de l'entreprise à laquelle on s'intéresse ?.

« De fait, on ne saurait mesurer avec justesse les effets des horaires atypique de travail sur la santé des travailleurs indépendamment d'un certain nombre d'éléments a renseigner pour mesurer l'ampleur des risques inhérents aux horaires atypique de travail, a commencer par le contenu de l'activité. »<sup>3</sup>

« Selon l'heure de la nuit ouvre en effet la perspective de la prise en compte de l'articulation des temps de travail et de hors- travail au sein même de la thématique de la santé. En outre, on tend à négliger les effets sur la sante psychologique et sur le lien social et professionnel de certaines configurations temporelles de travail et des activités exercées ».<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Centre de conseil et de documentation inst, chronobiologie des horaires décalés, Liles, Janvier 2009.p7

<sup>2</sup> Camille voger, horaires atypique de travail et organisation du travail et de la production en entreprise rhônalpines, université lumière Lyon2, 2013.p1

<sup>3</sup> Ibid.p1

<sup>4</sup> [www.travailleurs-mieux.gouv.fr/travail-en-equipes-successives](http://www.travailleurs-mieux.gouv.fr/travail-en-equipes-successives).

En Algérie, et depuis ces deux dernières décennies qui ont connues une privatisation de masse, on assiste à un regain d'intérêt pour les questions liées à l'organisation de l'entreprise et à la vie des salariés à l'intérieure des organisations auxquelles ils font partie.

Conformément à ce qui a été dit, nous avons choisis l'entreprise « AMIMER ENERGIE » comme terrain de notre enquête. En effet ce choix se justifie du fait que cette entreprise adopte le mode d'organisation de travail posté discontinu (2x8), non alternante c'est-à-dire avec des équipes fixes (équipe du jour et celle de la nuit).

C'est dans ce cadre que nous allons poser les deux questions principales de cette recherche, qui nous serviront de fil conducteur tout au long de cette étude. Voici les questions principales :

1. Quelles sont les conséquences du travail posté sur la santé et la vie sociale des ouvriers de l'entreprise AMIMER ENIRGIE?
2. Quel est la différence existe entre les ouvriers qui travaillent le jour et ceux qui travaillent la nuit en terme de vie socio-familiale et de santé ?

## **1.4 Les hypothèses :**

Partant de cette problématique nous avons tenté de construire des hypothèses qui seront de la sorte un guide de cette recherche et auxquelles nous allons essayer de répondre par cette enquête. En effet, nous avons émis deux hypothèses à savoir :

- Le travail posté, peut causer une perturbation au niveau de la sante, ainsi qu'une désadaptation et un isolement social avec les proches et la famille.
- Les ouvriers qui travaillent la nuit courent plus de risques concernant la perturbation de leurs vies socio-familiales et de santé.

## **1.5 Définition et opérationnalisation des concepts :**

### **1.5.1 Les conditions de travail :**

Il s'agit d'autre chose que du travail en lui-même, lequel pourrait être effectué dans d'autres conditions. Elles sont en quelque sorte détachable du travail, extérieures. Et, à ce cadre dans lequel le travail est exécuté, s'ajoute l'idée d'une menace sur la santé. Or, une telle définition évolue comme évolue aussi ce qu'on entend par santé. La délimitation des conditions de travail change donc et évolutive.

Ainsi, potentiellement, toute caractéristique pourrait devenir une condition de travail : pénibilité, horaire, autonomie, stress, ... Et, ces attributs du travail sont aussi en lien avec la santé. On en vient à définir les conditions de travail comme ce qui caractérise le travail du point de vue de celui qui le fait. Elles se situent dans *l'interaction* travail-travailleur. Et, ceci va renvoyer à des éléments subjectifs.

On a trois façons d'observer les conditions de travail : soit, à travers le jugement d'experts, ou encore, via les effets ou enfin par ce que les intéressés disent eux-mêmes. En ce qui concerne la première, c'est une bonne méthode, dès lors qu'on dispose de bons observateurs (compétents, neutres), mais c'est souvent une méthode longue et coûteuse.

Quant à la deuxième méthode, malheureusement, les enregistrements des effets (accidents, maladies professionnelles, absentéisme, turn-over, etc.) peuvent être l'objet de manipulations (on décide ou non de déclarer un accident peu grave). Egalement, son interprétation est brouillée par des causalités multiples (quitte-t-on l'entreprise à cause de mauvaises conditions de travail ou parce qu'on a trouvé ailleurs un meilleur salaire ou une meilleure localisation ?). Même les accidents du travail ou les maladies professionnelles, qui semblent mieux circonscrits, font problème.

Finalement, « certes la mesure des conditions de travail par ce que les intéressés disent eux-mêmes dépend de la subjectivité des personnes interrogées. Mais, ces conditions n'existent pas indépendamment des particularités physiques et psychologiques des travailleurs »<sup>5</sup> Les « conditions de travail ne sont pas des variables qui s'imposent à l'observateur, mais des constructions sociales qui conduisent à détacher du travail certains de ses aspects, tout particulièrement lorsqu'ils soulèvent des problèmes de pénibilités ou d'atteintes à la santé (Gollac et Volkoff, 2000). Les conditions de travail étudiées sont inspirées de ce qui a été retenu dans l'enquête européenne sur les conditions de travail »<sup>6</sup>.

### 1.5.1.1 les conditions physiques de travail :

Notre enquête permet d'appréhender de nombreuses caractéristiques de conditions physiques de travail. Elles peuvent être distinguées en trois catégories : les pénibilités physiques liées aux conditions ergonomiques de travail ; les nuisances, notamment thermiques ou sonores, liées à l'environnement physique de travail ; et les risques toxiques liées à des expositions dangereuses.

---

<sup>5</sup>Société française de la statistique, Les cafés de la statistique "La statistique éclaire-t-elle les questions de société" ? Soirée du 7 avril 2009 « Les conditions de travail » Synthèse des débats. P3

<sup>6</sup> ANTOINE VALEYRE,,DOCUMENT DE TRAVAIL, Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation, *Centre d'études de l'emploi*, N° 73 Novembre 2006.p 11.

Donc, pour être plus précis, parmi les variables de conditions physiques de travail qui sont prises en considération : il ya d'une part des variables qui portent sur l'exposition à des pénibilités physiques : postures douloureuses ou fatigantes ; manutentions de charges lourdes ; mouvements répétitifs des mains ou des bras ; et vibrations mécaniques. D'autres part, des variables concernent l'exposition à des nuisances : bruits intenses ; chaleur ; et froid. Enfin, des variables d'exposition à des risques toxiques sont examinées : inhalations de substances dangereuses ; contacts avec des substances dangereuses ; et irradiations.

### 1.5.1.2 les conditions temporelles et horaires de travail :

Notre enquête sur les conditions de travail permet de construire de nombreuses variables dont le travail posté est la principale variable d'horaires de travail atypiques qui occupe essentiellement notre intérêt.

En outre, le travail posté dans l'entreprise qui intéresse concerne deux équipes : l'équipe de jour qui prend effet de 08 heures à 16 heures. Et l'équipe de nuit qui prend le relai de 16heure jusqu'à minuit. Donc, le travail de nuit ; le travail le weekend Vendredi et Samedi.

Les dimensions horaires du travail qui viennent d'être étudiées ne couvrent pas l'ensemble des dimensions temporelles des conditions de travail. Il convient aussi d'examiner les pressions temporelles que subissent les salariés dans le cadre de leurs horaires de travail. À cet égard, on s'intéresse à deux aspects des pressions temporelles dans le travail : l'intensité du travail et les interruptions imprévues dans le travail. Trois variables d'intensité.

« Les variables d'intensité du travail sont définies par la soumission quasi permanente (tout le temps ou presque) à des cadences de travail élevées ou à des délais très stricts et très serrés et par le manque de temps pour terminer le travail »<sup>7</sup>

### 1-5-2Définition du travail poste :

La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément **travail posté** désigne « tout 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

---

<sup>7</sup> Ibid., p. 28.

nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines».<sup>8</sup>

### 1.5.2.1 Le travail posté se définit selon 5 critères :

#### A) La continuité du travail posté :

- Travail posté **continu** : les équipes se succèdent à un même poste de travail 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il n'y a aucune interruption de l'activité, ni en fin de journée ni en fin de semaine : 4x8, 5x8.<sup>9</sup>
- Travail poste **semi-continu** : est interrompu pendant les week-ends et les congés (3x8).
- Travail poste **discontinu** : les équipes se succèdent à un même poste mais le travail est interrompu en fin de journée et en fin de semaine, au moins le dimanche : 2x8.

#### B) Le type de rotation :

Lui-même défini par deux facteurs :

- Le rythme qui correspond au nombre de jour passe dans le même poste .on distingue les cycles courts (1 a 3 jours) des cycles longs (plus de 5 jours).
- Le sens de rotation : peut être horaire (matin – après-midi - nuit) ou antihoraire (matin – nuit – après-midi).

#### C) La durée maximale du temps de travail :

Pour le travail continu, la durée habituelle est de 8heures.certains organisations vont jusqu'à 12heures voir24heures continue (pompiers, urgences).la réglementation prévoit de ne pas dépasser 10heures d'affiliées, sauf dérogation.

#### D) L'alternance des équipes :

- Équipes fixes : elles travaillent toujours sur le même horaire (nuit fixe, jour).
- L'équipe alternante : elle change régulièrement de poste (matin, après midi, nuit).

---

<sup>8</sup> <sup>7</sup>Dr Patrice Thorez, Les horaires atypiques travail de nuit en équipes alternantes, 1service de sante au travail de cambrai JUIN2013.

<sup>9</sup> [www.aismtcai.com](http://www.aismtcai.com)

**E) L'heure de début et de fin de poste :**

Dans l'idéal, le choix de l'heure de début et de fin de poste devrait tenir compte des critères physiologique : respecter la période entre 2h00 et 5h00 du matin qui correspond à celle du meilleur sommeil, et des critères sociaux (fonction du temps de transport, de la vie familiale, des heures habituelle de prise des repas et de coucher).

L'entreprise AMIMER ENERGIE, qui nous intéresse dans la présente recherche, obéit à un mode d'organisation qui s'inscrit dans le travail posté. Celle-ci connaît un Travail de type *discontinu* 2x8 dont les équipes se succèdent à un même poste mais le travail est interrompu à minuit, et les jours de fin de semaine (vendredi et le samedi). De plus, elle s'organise en équipes fixes qui travaillent toujours sur le même horaire : de 08 heure jusqu'à 16 heures et de 16 heure jusqu'à minuit.

**1.5.2.2 Travail de nuit :**

« Est considéré comme, tout travail effectué entre 21h et 5h" »<sup>10</sup> cette tranche horaire peut être modifiée par un accord collectif, mais elle doit tout de même convertir l'intervalle 0h-5h Le travail de nuit est formule à laquelle l'employeur doit avoir recours exceptionnellement. Le cadre légale est très strict même si certains aménagements peuvent être mis en place, en concertation avec les représentants du personnel.

**Travailleurs de nuit :**

On considère donc comme *travailleur de nuit* :

- Un salarié qui effectue, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit, 2 fois par semaine
- Un salarié qui effectue au cours d'une période donnée, un nombre nominale d'heure de nuit. Ces deux éléments sont définis par convention ou accord collectifs de branche étendu.
- "Un salarié qui effectue 270heures de travail de nuit dans une période de 12 mois consécutifs. »<sup>11</sup>

**1.5.3 Santé au travail :**

La santé a longtemps été vue comme l'absence de maladie : aujourd'hui, on la définit comme « complet bien-être physique, mental et social ». Ou encore, on la considère non comme un état, mais comme un processus.

---

<sup>10</sup> La durée légale du travail, In : <http://www. Elmouwatin. Dz/la durée-légale-du travail>.

<sup>11</sup> LE TRAVAIL DE NUIT, In<http://journaldunet.com/management/pratique/contrats/88/le-travail-de-nuit.html>.

La sante au travail est une approche globale et intégrée en matière de sante qui vise toute les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble .cette approche s'applique a une grande variété d'aspects touchant a la sante –condition physique et psychosociales, environnement, pratique en matière de sante, ressources personnelles, etc. - par l'intermédiaire de programmes, de politiques et de pratiques Ainsi, notre enquête comporte plusieurs variables de la santé au travail. La première catégorie de variables concerne les perceptions globales des salariés d'une part sur les risques pour la santé et la sécurité au travail et d'autre part sur les atteintes à la santé considérées comme dues au travail. Une seconde catégorie de variables porte sur différents types d'atteintes à la santé au travail que déclarent les salariés. Elles sont classiquement distinguées selon qu'elles relèvent d'affections d'ordre physique ou psychologique. De plus, compte tenu de l'importance considérable de la diffusion des troubles musculo-squelettiques liés au travail, les affections d'ordre physique qui s'y rattachent sont traitées spécifiquement. Ainsi, trois types d'atteintes à la santé sont successivement étudiés.

Quatre variables concernent les affections physiques correspondant à des troubles musculo-squelettiques : les douleurs musculaires dans les épaules et le cou, dans les membres supérieurs, et dans les membres inférieurs ; et les maux de dos. Huit autres variables portent sur d'autres affections d'ordre physique : les problèmes d'audition, de vue, ou de peau ; les difficultés respiratoires ; la fatigue générale ; les maux de tête ; les douleurs d'estomac ; et les blessures.

Enfin, quatre variables se rapportent au stress et à des affections d'ordre psychologique : le stress ; l'anxiété ; les problèmes d'insomnie ; et l'irritabilité. Une troisième catégorie de variables est relative aux arrêts de travail. Deux variables d'arrêts sont distinguées, selon qu'ils sont dus soit à des accidents de travail, soit à des problèmes de santé perçus comme causés par le travail. Elles sont définies de façon dichotomique en fonction des durées d'absence : au moins une journée au cours des douze derniers mois ou aucune. Elles donnent un point de vue plus objectif sur les atteintes à la santé puisque les réponses des salariés se réfèrent à des faits précis. Mais elles peuvent donner lieu à des sous-estimations lorsque les affections ne conduisent pas à des arrêts de travail, ce qui est le cas pour de nombreuses infrapathologies dues au travail. »<sup>12</sup>,

---

<sup>12</sup> Ibid.. p 15.

#### 1.5.4 Les perturbations de la vie sociale et familiale :

Aux problèmes de santé et de conditions de travail s'ajoutent, pour les travailleurs 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.

A 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 domestiques, principalement dans le cas de familles monoparentales, les femmes étant plus particulièrement confrontées à un cumul de contraintes.

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

Les dispositifs mis en place portent également sur la prévention et une meilleure information sur les risques professionnels du travail de nuit, ainsi que sur une gestion des parcours professionnels adaptée en termes de formation professionnelle, déroulement de carrière, modalités de retour sur un poste de jour, voire sur des solutions particulières de garde d'enfants ou de transports.

« Malgré les efforts entrepris, ces aménagements restent limités et ne concernent que peu de salariés de nuit. C'est pourquoi il paraît essentiel de repenser les modalités de recours

au travail de nuit et de promouvoir des organisations du travail soucieuses de la santé des salariés et de l'équilibre de leur vie familiale. »<sup>13</sup>

## 1.6 Le choix de la méthode et technique :

Tout le travail scientifique nécessite une démarche méthodologique qui permette au chercheur de bien mener son enquête, c'est le bon choix de la démarche méthodologique qui portera la pertinence et qui mènera aux résultats les plus judicieux

Dans cette démarche, nous allons présenter les principaux points suivants :

**1.6.1 La pré-enquête :** dans notre recherche, nous a permis de nous familiariser plus avec notre terrain d'enquête qui est « AMIMER ENERGIE », afin d'explorer notre objet de recherche (en entament le questionnaire)...

Cette étape nous a beaucoup aidé avec les informations recueillies, reconstruire notre problématique, éclairer nos hypothèses et enrichir notre questionnaire Cette méthode s'impose d'elle-même du fait de la nature de notre échantillon, son étude et ses caractéristiques qui ne permettent pas de tenir compte de nos questionnements de manières pertinentes si l'on rétrécissait sa taille.

### 1-6-2 La méthode utilisée

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

La méthode a été définie par Maurice Angers comme « un ensemble organisée d'opérations en vu d'atteindre un objectif »<sup>14</sup>. Et selon Madeleine Grawitz « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontrer et les vérifier »<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>M. François Édouard, le CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL *LE TRAVAIL DE NUIT : IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS* 2010 .

<sup>14</sup> Angers Maurice, initiation a la méthodologie des sciences sociales, édition Casbah Universite, Alger, 1996, p58.

<sup>15</sup> Madeleine Grawitz, *Lexique des Sciences Sociales*, 7eme Edition, DALLOZ, Paris, 2000, p 15.

Nous avons utilisé la méthode quantitative descriptive analytique, Vu la nature de l'objectif visé par notre thème.

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

### **1-6-3 La technique utilisée**

Pour ce qui de notre recherche, nous avons opté pour la méthode quantitative, dont l'objectif est de collecter le maximum de données de perceptions vis-à-vis le travail posté et ses conditions, ainsi que ses répercussions sur la santé, la vie familiale et sociale des ouvriers et la différence existante entre les ouvriers qui travaillent le matin et ceux qui travaillent la nuit dans l'entreprise AMIMER Energie.

La technique adéquate pour le recueil d'informations quantitatives sur le terrain ayant un rapport directe avec notre thème de recherche est la technique de questionnaire.

Pour les besoins de notre enquête et après la réalisation des questionnaires nous avons jugé utile, dire même nécessaire, de recourir à une autre techniques complémentaire afin de développer et d'approfondir les questions propre notamment à la vie socio familiale des ouvriers de l'entreprise de terrain de notre enquête.

L'autre technique utilisée et l'entretien qui se définir comme : « la méthode d'enquête en science sociales qui pour but de recueillir des informations verbales a partir d'une relation de face a face entre l'enquêté et l'informateur »<sup>16</sup> Cette dernière consiste à établir un face à face avec l'enquêté afin de lui poser des questions pertinentes sur notre sujet de recherche. Et cette méthode s'impose d'elle-même du fait de la nature de notre échantillon, son étude et ses caractéristiques qui ne permettent pas de tenir compte de nos questionnements de manières pertinentes si l'on rétrécissait sa taille.

la technique utilisée est le questionnaire auto administré constitué de différents axes. Dans cette technique, nous avons opté pour le questionnaire qui est considéré comme un élément primordial pour dégager les informations objectives par rapport au procès du travail

---

<sup>16</sup> Alain Bruno, Dictionnaire d'économie des sciences sociales, édition Marketing, Paris, 2005, p188.

qui se déroule à l'intérieur de l'entreprise qui se trouve comme toute autre organisation soumise aux jeux d'acteurs et au vécu de ces derniers.

Le questionnaire est divisé en trois axes, le premier concerne les données inhérentes à notre échantillon de recherche. On a jugé efficace de retracer, dans des tableaux statistiques, les caractéristiques majeures issues des données personnelles relatives aux ouvriers questionnés.

-Le premier axe concentre pour sa part les informations relevant des conditions du travail dans l'entreprise d'AMIMER ENERGIE

-Le deuxième axe traite pour sa part la santé des ouvriers

-Le dernier axe concerne la vie socio familiale des ouvriers ainsi que la gestion du temps en dehors du travail.

#### 1.6.4 Le choix de l'échantillon :

Objet de notre étude se compose principalement des ouvriers qui appliquent un mode de travail qui s'appelle travail poste, il touche généralement les ouvriers de AMIMER ENERGIE, qui fréquentent ce mode (travail poste 2x8, fixe) pour assurer la continuité de la production

**Un échantillon :** « est un sous-ensemble d'éléments d'une population données qui va représenter cette dernière dans la recherche »<sup>17</sup>

Notre échantillon d'enquête se compose de 55 ouvriers, avec qui nous avons réalisé le questionnaire et Après la réalisation du questionnaire nous avons jugé utile ,de recourir a la technique de l'entretien comme technique complémentaire qui compose de 05 ouvriers volontaire avec qui nous avons pu réaliser des entretiens individuels au sein de l'entreprise « AMIMER ENERGIE », pendant deux mois, réalisé entre le « 14 février au 14 avril ».nos entretiens ont dure entre 20minutes-30minutes

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

---

<sup>17</sup> Maurice Angers, Op cit, p228.

### 1.6.4.1 Les caractéristiques d'échantillon d'étude

**Tableau N°01 :**

#### A) La répartition de l'échantillon selon l'âge :

L'âge	Fréquence	Pourcentage
[20-29]	10	18.18 %
[30-39]	15	27.27 %
[40 et plus	30	54.55 %
Total	55	100 %

Nous constatons dans le tableau ci-dessus que notre échantillon d'étude inclut des personnes âgées de 20 ans à 42 ans. En effet, la catégorie la plus âgée, 40 ans et plus, représente 54.55 % c'est la catégorie la plus dominante des ouvriers. En outre, la deuxième qui renferme les ouvriers qui ont de 30 à 39 ans représente 27.27 % de l'échantillon. Enfin, on trouve la catégorie la plus jeune composée d'ouvriers ayant l'âge de 20 à 29 ans et qui représente 18.18 %.

**Tableau N°02 :**

#### B) La répartition des ouvriers selon le type de travail :

le type de travail	fréquence	Pourcentage
Jour	20	36.36%
Nuit	35	63.64%
Total	55	100 %

Le tableau ci-dessus nous indique la répartition de la population d'enquête selon le type de travail de ceux-ci. Le taux des travailleurs de nuit est d'ordre de 63.64% et celui des ouvriers qui travaillent le matin est d'ordre de 36.36%.

La variété de notre échantillon nous permet de faire la comparaison entre l'équipe fixe d'ouvriers du matin et l'équipe fixe de nuit. Elle nous permet également de comprendre les spécificités de ses horaires de travail et leur impacts sur la sante et la vie socio familiale de ces ouvriers.

**Les avantages :**

Malgré la diversité des thèmes qui existent, nous avons fait notre choix sur « les conditions du travail poste et son impact sur la sante et la vie socio familiale des ouvriers. Et la comparaison entre l'équipe du jour et l'équipe de nuit » .par de multiple raison :

Notre intérêt a ce thème se traduit dans la curiosité de savoir et mettre en évidence le bien existant entre la vie ouvriers par rapport a leurs sante et leurs vie sociaux familiale et les conditions du travail poste et notre avantage essentiel est de porter les éléments de repense sur les conditions du travail poste et son impact sur la sante et la vie sociaux familiale des ouvriers.

**Les obstacles et les problèmes rencontrés :**

La recherche en sociologie, rencontre toujours des obstacles qui l'entravent. Durant notre étude, nous avons rencontres les problèmes suivants :

- ❖ Un problème d'ordre académique, car il n'ya pas assez de référence bibliographique sur ce sujet.
- ❖ Du cote théorique, nous avons constate un manque de recherche en Algérie sur ce sujet.
- ❖ Du cote pratique, le refus de certains enquêtes ou interrogos de répondre a quelque questions, et sa nous a pose quelque difficulté des questionnaires.
- ❖ Etant donnée que nous sommes des filles, nous avons trouve des problèmes a faire notre enquête durant la nuit.

# **Chapitre II :**

## **Les conditions du travail posté**

Dans la présente partie des notions et approches théoriques, nous essayerons de parcourir les principales notions de notre recherche. Cela va nous permettre, de comprendre mieux notre objet d'étude.

### **2.1 Définition du travail posté :<sup>19</sup>**

Il n'existe pas de consensus dans la littérature sur la définition du travail posté. Il est généralement défini comme tout travail effectué en dehors des limites conventionnelles du jour (entre 06h00 et 22h00) et couvre ainsi le travail fixé le soir et la nuit ainsi que le travail en équipe avec alternance (3x8, 2x12, etc.). Le travail posté est défini comme un terme général pour tous les horaires de travail en rupture avec le rythme diurne biologique ou social (travail de nuit, équipes en rotation, travail à 3, 4 ou 5 Équipes, etc.).

Au sens strict, le travail posté est une forme d'organisation du travail dans laquelle des équipes se succèdent pour assurer la continuité d'une production ou d'un service. Il est également appelé « travail par équipes successives » et se résume pour l'essentiel à trois types d'organisation ou systèmes :

- **En discontinu** (dit en 2/8 ou 2 fois 8 heures). Dans ce système, la production est interrompue en fin de journée et le week-end et deux équipes se succèdent au travail. Par exemple, du lundi au vendredi (du dimanche au jeudi en Algérie), une équipe A est employée de 6 h à 14 h et une équipe B de 14 h à 22 h.

- **En semi-continu** : avec trois équipes (dit en 3/8 semi-continu) avec interruption du travail en fin de semaine mais, dans ce type d'organisation temporelle du travail, l'entreprise fonctionne 24 h/24 du lundi au vendredi. Ce travail en trois équipes est intégré dans un horaire se décomposant en poste du matin, d'après-midi ou soir et de nuit. Par exemple, une équipe A travaille en poste (ou faction ou quart) du matin (6 h-14 h), une équipe B en quart de l'après-midi (14 h-22 h) et une équipe C en faction de nuit (22 h-6 h).

**En continu** : aucun arrêt n'est prévu puisque l'entreprise fonctionne 24 h/24 tous les jours de la semaine, y compris les jours fériés. Ce système suppose au moins trois équipes en activité et une équipe au repos (repos hebdomadaire et congés). Dans ce système, les structures

---

<sup>19</sup> Elisabeth Conne, all, Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques, Avec le soutien de la Fondation suisse pour la promotion de la santé, Genève Décembre 2001, p13

d'horaires sont les plus variées. Par exemple, on peut y trouver trois équipes se relayant en 3/8 du lundi au vendredi et deux équipes qui assureront le week-end en 2/12 (ces dernières sont appelées équipes du week-end ou de suppléance) ou encore quatre équipes travaillant exclusivement en 2/12 et se relayant deux à deux selon des cycles de rotation court.

On trouve que presque toutes les entreprises se sont en obligation d'appliquer ce rythme du travail posté à cause des investissements élevés et la forte demande du marché qui obligent de plus en plus les entreprises industrielles (et artisanales) à travailler durant 24 heures que ce soit dans un secteur de l'entreprise ou dans l'ensemble des ateliers. D'ailleurs, On trouve que environ 18% de la population active en Europe passe au moins 25% de son travail durant les heures de nuit (Costa 1997, Harrington 1994) et une part au moins aussi large travaille en dehors des heures 'normales'. Cette caractéristique fait du travail posté un des risques au travail les plus répandus au monde (Boggild et Knutsson 1999) avec des différences marquées en termes de 'dose'. Cela équivaut à environ 20 millions de travailleuses et travailleurs aux Etats-Unis et environ 18 millions dans l'Union Européenne (Harrington 1994).

## **2.2 Travail et travailleur de nuit :**

Dans ses articles, « le droit du travail algérien considère comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures. Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs. Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit. Egalement, il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit ».

Selon le code du travail français, le travail de nuit recouvre une plage horaire : entre 21 heures et 6 heures du matin depuis la loi du 9 mai 2001, entre 22 heures et 5 heures antérieurement. La loi définit le travailleur de nuit comme tout travailleur qui accomplit une fraction de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures :

- soit au moins trois heures deux fois par semaine,
- soit au moins 270 heures sur douze mois consécutifs.

Ces définitions peuvent être modifiées dans certaines limites par convention collective ou accord étendu.

Eurostat précise en publiant ces données que « le travail en soirée ou de nuit est un concept difficile à établir sur une base strictement uniforme pour tous les États membres puisque les définitions de la soirée et de la nuit diffèrent largement ». Le travail du soir est néanmoins en général défini comme celui effectué après les heures de travail normales mais en dehors des heures habituellement dévolues au sommeil tandis que le travail de nuit est effectué pendant les heures habituelles de sommeil et implique par conséquent des horaires de sommeil “anormaux” pour les personnes concernées.<sup>20</sup>

Le travail de nuit normalement n'est pas autorisé, sauf pour quelques cas, pour des raisons économiques ou technologiques (ce qui reste parfois discutable et devrait être discuté) et pour des raisons de continuité de service comme pour les soins hospitaliers, les services de secours et d'incendie, les questions de maintenance, etc. (ce qui est généralement admis sans discussion)<sup>21</sup>

### **2.3 Les conditions de travail :**

« Laville et C. Teiger, ergonomes, sur la question de l'usage qui est fait du concept soulèvent le problème de l'aspect composite des conditions de travail en 1981. Ils écrivent : le terme conditions de travail ; les éléments qu'il recouvre sont très divers, il peut s'agir des conditions matérielles d'exécution du travail : espace de travail, charges physiques, mentales imposées, ambiance physique (bruit, chaleur ou froid, toxiques, poussières...) ; il peut s'agir des conditions temporelles dans lesquelles le travail doit être exécuté (cadence, durée et horaires de travail) ; Mais on peut aussi y inclure certaines conditions de la vie hors travail : temps et moyens de transports, logement ; on peut aussi étendre les conditions de travail aux éléments faisant partie des relations professionnelles, aux qualifications, aux salaires... Suivant la discipline qui étudie les conditions de travail (ergonomie, sociologie, économie du travail), suivant la classe sociale et la fonction dans l'entreprise (direction, cadre, maîtrise, ouvriers), suivant l'intérêt qu'on défend (patronat, syndicat) le terme conditions de travail peut recouvrir des éléments différents ».<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Le travail de nuit en 2012, essentiellement dans le tertiaire, Dares analyse publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, août 2014, N° 062, p5.

<sup>21</sup> [www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/travail-nuit-1017.html](http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/travail-nuit-1017.html)

<sup>22</sup> Prévôt-Carpentier Muriel, Les " conditions de travail " : proposition de modélisation pour l'usage. Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement égologique du concept, THESE pour l'obtention du doctorat de aix-marseille universite ecole doctorale « cognition, langage, education » ceperc – cnrs, umr 7304, epistemologie et Ergologie Comparatives Discipline : philosophie, 12 décembre 2013, p61.

### 2.3.1 Un aperçu historique:

Le premier usage officiel et international de la notion de « conditions de travail » est formulé dans le Traité de Versailles, conclu en janvier 1919 pour entériner la paix suite à la première guerre mondiale et fondant la Société des Nations. Plusieurs institutions internationales sont alors créées. La partie 18 du traité est entièrement consacrée à la fondation de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en fixe le programme dans son préambule. Après avoir postulé que « la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale », le préambule est presque entièrement consacré aux conditions de travail et à leur explicitation.

En effet, il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelle sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximale de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues.

L'aspect économique et la notion de concurrence sont donc également présents dans la conception des conditions de travail, même si le premier principe dirigeant de l'OIT, qui sera réaffirmé en 1944 comme fondateur, le tempère clairement : « le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article du commerce ». Le travail et ses conditions dépassent les uniques enjeux du domaine économique.

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

- a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs : d'une part, un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la

même rémunération qu'eux pour un même travail. D'autre part, une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ;

Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. Egalement, tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.<sup>23</sup>

b) La sécurité et l'hygiène du travail ;

c) La même possibilité pour tous d'être promu, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

### 2.3.1 La pénibilité :

Selon la définition de Yves Struillou (2003), elle correspond aux caractéristiques des situations et des conditions de travail qui mettent la santé en danger à long terme en entraînant une usure prématurée et irréversible de celle-ci. Les expositions professionnelles et les facteurs de risque en cause entraînent une morbidité plus élevée (mauvais état de santé, pathologie, handicap) ; affectent l'espérance de vie sans incapacité (nombre d'années restant à vivre avant le décès sans incapacité) ; affectent l'espérance de vie en général (nombre d'années restant à vivre). Leurs effets sur la santé sont irréversibles ; ils peuvent apparaître avec un temps de latence parfois long (c'est le cas notamment de la majorité des cancers professionnels) et peuvent ne pas être vécus comme pénibles au moment de l'exposition (par exemple l'amiante).

L'évaluation de la pénibilité est donc complexe et doit faire appel à plusieurs méthodes. Struillou (2003) propose d'établir « des matrices permettant d'identifier des corrélations entre les facteurs de risques, leurs effets physiologiques entraînant une réduction de l'espérance de vie et de l'espérance de vie sans incapacité, les métiers, fonctions ou postes de travail exposés à ces facteurs de risques, les populations exposées, en prenant en compte les situations fréquentes de cumul de risques ou d'exposition ».

<sup>23</sup> « Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », Journal officiel des Communautés européennes Luxembourg, 18 décembre 2000, C 364/1, p 15.

Il est essentiel aussi de prendre en compte le point de vue et la perception de la population étudiée, comme le suggère Hélaridot (2008) en se référant, entre autres, à l'ergonomie : « Il est nécessaire de prendre pleinement en considération le point de vue des salariés, ce point de vue « profane » dont l'histoire de la médecine et l'histoire de la santé au travail, ainsi que l'ergonomie francophone, ont montré la validité et la pertinence dès lors qu'il s'agit de comprendre comment les activités de travail peuvent affecter la santé des individus. L'idée ici est qu'il n'y a pas de travail ou de tâche pénible de façon intrinsèque et dans l'absolu, mais que la pénibilité est toujours relative à l'individu qui en fait l'expérience : elle est indexée sur son état de santé, sur son histoire, ses normes et ses valeurs personnelles ».<sup>24</sup>

### 2.3.2 Bruit :<sup>25</sup>

Le bruit se produit lors de changements de pression dans l'air ou d'autres matières, causées par des pièces en mouvement comme des machines, un ventilateur... Chacun réagit différemment au bruit. Pour certains, c'est une source de contrariété, d'autres le supportent. Un bruit fort peut engendrer des dégâts à l'ouïe.

Un trop haut niveau de bruit peut également provoquer de la fatigue et mener à toutes sortes d'affections corporelles (mal de tête, problèmes de concentration...) ou peut rendre assez difficile la communication. Dans la législation se trouvent des valeurs de confort pour le bruit à l'intérieur et le bruit à l'extérieur.

En outre, Le bruit peut jouer le rôle de stimulus physique et psychologique (Akerstedt et Landstrom, 1998; Kryter, 1972; Kasl, 1992). Smith (1991) suggère que «les effets (non auditifs) du bruit sur la santé reflètent souvent des réactions psychologiques au bruit en tant que stress en même temps que des niveaux d'exposition objectifs».

La notion de bruit recouvre d'une part, les bruits de forte intensité qui portent directement atteinte à l'oreille moyenne et à l'oreille interne et, par conséquent, à l'audition (Jones, 1983). D'autre part, les bruits moins intenses qui peuvent nuire à la perception de la parole et à la communication (Jones, 1999) et, en particulier s'ils sont prolongés, générer le stress, l'anxiété, l'irritabilité et la tension, augmenter la fatigue et diminuer l'efficacité au

---

<sup>24</sup> Annabelle Chassagnieux, et autres, « Évaluation des facteurs de pénibilité du travail et évolutions technico-organisationnelles : un défi pour l'ergonomie », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Éditeur : Elise Ledoux, Mai 2012, p5

<sup>25</sup> sécurité et intérim, Cours sur la sécurité et la santé au travail pour les consultants et les dirigeants, année, p 145

travail (Cohen, 1969, 1974; Barreto e.a. 1997; Glass et Singer, 1972; Miller, 1974; Cohen, 1980; Ahasan e.a. 1999).

Pour les activités mentionnées ci-dessous, on parle par exemple de bruit excessif et/ou de vibrations.

- Forer dans le béton et découper avec une scie a diamant.
- Activités avec une meuleuse et avec une clef a boulonné.
- Soufflage d'air comprime et l'utilisation de la gouge électrique.
- Nettoyage a haute pression.
- Le nettoyage a la vapeur.
- Travailler avec un marteau pour échafaudage et le piquage de scories.

Cependant, Jones (1983) a conclu que les preuves d'une relation entre le bruit et la santé psychologique et physique (en dehors des atteintes de l'oreille et de l'audition) sont équivoques: bien que des troubles de la santé aient été observés dans plusieurs études, il est impossible de les lier explicitement à une exposition à un bruit intense. Il affirme que, dans la plupart des études, les effets du bruit ont été confondus avec ceux d'autres risques: un travail bruyant présente souvent d'autres aspects nocifs. Bien que ces arguments soient valables, ils doivent être mis en perspective étant donné la complexité de la structuration du travail et l'existence d'autres données (par exemple Landstrom e.a. 1995). Smith (1991) a conclu qu'il existait un ensemble considérable de données indiquant qu'une exposition à un bruit aigu produit des réactions physiologiques qui, si elles se prolongent, peuvent avoir des effets néfastes sur la santé.

Les salariés travaillant dans des zones à bruit intense (95 dBA) ont été comparés à ceux de zones moins bruyantes (80 dBA ou moins). Les premiers présentaient une plus forte incidence de problèmes pour toutes les mesures. On observait ainsi chez eux une prévalence particulière d'allergies, de troubles respiratoires et gastro-intestinaux et de troubles musculo-squelettiques et cardiovasculaires. Cependant, des différences plus importantes apparaissaient au niveau de l'incidence de ces problèmes quand elle était comparée par type d'emploi (plutôt que par intensité de bruit), et, bien que des tentatives aient été faites pour contrôler cette variable dans les analyses des effets du bruit, celles-ci n'ont pas été entièrement fructueuses (Jones, 1983). Malgré l'importance étiologique du bruit, ses effets semblaient inférieurs ou secondaires à ceux liés au type de tâche et d'organisation du travail. Ils n'étaient toutefois pas

insignifiants, et une étude complémentaire conduite par Cohen (1976) a montré que l'introduction de casques antibruit réduisait le taux d'accidents et l'incidence de problèmes médicaux.

### **2.3.3 Vibrations<sup>26</sup> :**

Les vibrations sont produites par des pièces en mouvement et se propagent via des matières solides (sol, paroi). Celui-ci recouvre différentes formes :

#### **a) Vibrations main-bras**

L'outillage manuel électrique ou pneumatique (perceuse, marteau pneumatique, ...) produit des vibrations dans la main, le bras et le reste du corps. En cas de vibrations extrêmes, les vaisseaux sanguins, les articulations dans les doigts et la main sont lésés. Un problème de doigts blancs ou de bouts de doigts insensibles peut indiquer un dommage permanent.

#### **b) Vibrations du corps**

Celles-ci sont causées par le travail avec des grandes machines ou des grands véhicules (par ex. bulldozers, camions). Tout le corps vibre. En cas d'exposition de longue durée, il peut se produire de la fatigue, des maux de tête, des problèmes intestinaux et d'estomac, des hernies, des déviations de la colonne vertébrale, une dégradation de l'organe de l'équilibre...Ce sont surtout les vibrations avec une fréquence comprise entre 4 et 8 Hz qui sont nuisibles pour l'homme. Les fréquences qui ont une influence sur le corps humain:

- 4 à 9 Hz: sensation de malaise
- 13 à 20 Hz: mal de tête
- 4 à 14 Hz: mal de vent

### **2-3-4-La charge physique<sup>27</sup> :**

#### **2-3-4-1 Charge statique et charge dynamique :**

##### **a) Charge statique :**

La charge statique est causée par la contraction continue du même groupe de muscles (par ex. maintenir une pédale appuyée). De la sorte, il y a une surcharge locale des muscles et des tendons. Celle-ci entrave la circulation du sang dans le muscle, la capacité du muscle

---

<sup>26</sup> Ibid., p 146

<sup>27</sup> Ibid., pp 146-147

diminue et des déchets s'accumulent dans le muscle. Cette surcharge permanente du muscle est généralement à attribuer à un contenu de tâche inadapté (trop peu de variété) et une organisation du travail inadaptée (trop peu de pauses) ainsi qu'à un poste de travail mal conçu (par ex. trop peu d'espace).

### **b) Charge dynamique**

Les muscles sont régulièrement tendus et détendus. Une surcharge se manifeste d'abord par une fatigue générale. À long terme, cela peut mener à un vieillissement plus rapide du cœur, des vaisseaux sanguins et de l'appareil locomoteur. Les lésions par surcharge doivent être décelées à temps au moyen d'examens médicaux..

### **2.3.5.2 Travail assis et debout :**

#### **a) Travail assis**

Être assis pour une longue durée entraîne une charge statique du bassin, de la colonne vertébrale et des épaules. C'est pourquoi il est essentiel de changer de position. Se lever et marcher de temps en temps ou changer de position assise prévient les douleurs. Un poste de travail organisé de manière ergonomique peut contribuer à une charge aussi favorable que possible, mais même avec un poste de travail idéal, rester assis 8 heures entraîne quand même des plaintes. Intercaler des pauses régulières est donc aussi un devoir absolu.

#### **b) Bien s'asseoir, c'est aussi s'asseoir activement :**

Pour une position assise optimale, les jambes, le dos doivent être bien soutenus et les épaules suffisamment allégées.

- le dos doit être bien soutenu. Cela veut dire que le soutien dorsal de la chaise doit se faire sentir à hauteur des crêtes du bassin et doit donc soutenir le creux des reins;
- Profondeur d'assise. Le dos doit bien reposer contre le dossier. Entre le bord de la chaise et l'arrière des genoux, il doit y avoir encore 4 cm
- Le bassin ne peut pas trop basculer par rapport à la colonne vertébrale. L'assise ne doit donc pas être trop profonde;

- Les pieds doivent reposer à plat sur le sol. Si ce n'est pas le cas, un appui pour les pieds doit être prévu; Il est important que la chaise ne soit pas penchée au point que l'utilisateur ait l'impression qu'il risque de tomber des chaises;
- Le siège comprend un système dynamique qui suit les mouvements du corps
- Il y a des accordeurs pour décharger une partie de l'ensemble épaules/nuque

### **C) Travail debout :**

Ici aussi, il faut respecter les règles d'or: changer de position aide à prévenir les lésions par surcharge.

Le travail debout est recommandé dans les circonstances suivantes:

- Si la force à déployer doit être de plus de 45 N (4,5 kg);
- S'il n'y a pas assez d'espace pour les jambes en s'asseyant;
- S'il faut faire trop souvent des allées et venues;
- Si l'on doit exercer des forces vers le bas;
- Si l'on doit souvent tendre la main vers le bas, vers le haut ou loin du corps.

Pour reprendre la surcharge supplémentaire, il existe un soutien en position debout qui reprend le poids du corps pour plus de la moitié (60 %). De la sorte, les jambes et les pieds peuvent être allégés temporairement.

## **Chapitre III :**

# **La sante et la vie socio familiale des ouvriers**

### 3-1 L'impact du travail poste et le travail de nuit sur la sante :

Des effets des horaires atypiques sur la santé sont de mieux en mieux connus et documentés. Ils ont des impacts sur le sommeil et la vigilance, sur les systèmes digestif et cardiovasculaire, ainsi qu'au niveau neuropsychique ou encore chez les femmes enceintes. Ils augmenteraient également la fréquence de certains types de cancers.<sup>28</sup>

#### 3-1-1 Les effets du travail de nuit :<sup>29</sup>

Le simple fait de veiller quelques nuits par an ne présente pas de risques particuliers et certaines personnes supportent même assez longtemps des horaires atypiques. De même, lorsque les différents troubles apparaissent après un certain temps, ils n'affectent pas tous les salariés de la même manière. Si l'adaptation du travailleur à ces contraintes horaires est possible, le travail prolongé de nuit présente, toutefois, des risques pour la santé des salariés et entraînent des perturbations de la vie sociale et familiale.

Le travail de nuit régulier et prolongé peut avoir des répercussions importantes tant sur la santé des salariés que sur leurs conditions de vie. Pour autant, force est de constater que les conséquences néfastes du travail de nuit restent insuffisamment prises en compte dans l'organisation même du travail.

Pour le travailleur posté, il n'y a pas de maladie professionnelle spécifique reconnue. Toutefois, on parle de plus en plus du « syndrome du travailleur posté » : un ensemble de symptômes, différents d'une personne à l'autre, qui concernent le plus souvent - mais pas seulement - le sommeil, les voies digestives, l'humeur et le psychisme, la sécrétion hormonale, ainsi que le système cardio-vasculaire et circulatoire.

La santé des travailleurs postés décline plus vite avec l'âge que celle des autres travailleurs, surtout à partir de 35-40 ans, mais en raison de l'effet de sélection, les atteintes à la santé sont constatées surtout chez les ex-postes, alors que ceux qui ont réussi à supporter les contraintes de l'horaire et à s'y maintenir à un moindre coût pour leur organisme présentent un meilleur bilan de santé que la plupart de leurs collègues, y compris ceux qui ont toujours travaillé de jour.

---

<sup>28</sup> <http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/effets-sur-la-sante-et-accidents.html>

<sup>29</sup> M. François Édouard, *Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés*, conseil économique, social et environnemental, Mandature2010, p9

Selon, une étude européenne sur les conditions de travail portant sur environ 21'500 personnes rapporte que les travailleurs postés font part de plus de plaintes liées à la santé que les travailleurs occupés le jour. Notamment des problèmes de sommeil, de fatigue, des maux d'estomac et de l'irritabilité, symptômes qui sont couramment associés au travail posté (BEST 2000, Steenland et al 2000).

La littérature internationale mentionne les problèmes suivants comme liés au travail posté :

- risque de maladies cardio-vasculaires et facteurs favorisant les maladies cardiovasculaires,
- problèmes gastro-intestinaux,
- troubles du sommeil,
- problèmes liés à la grossesse (poids réduit à la naissance, prématurité, etc.).

Egalement, diverses études, dont celle du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) dépendant de l'OMS, font un lien entre le travail de nuit posté et la probabilité de cancers (notamment cancer du sein et cancer colorectal), 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. Les femmes se trouvent exposées à des risques spécifiques liés à la grossesse, un lien étant établi avec retard de croissance intra-utérin, prématurité et risque de fausses couches.

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

### **3-1-2 Troubles musculo-squelettiques :**

Le terme de **troubles musculo-squelettiques** (TMS) se rapporte à des atteintes inflammatoires ou dégénératives des structures articulaires, des muscles, des nerfs et structures neuro vasculaires, et des tendons. Les TMS recouvrent donc un large éventail de problèmes de santé parmi lesquels on peut dégager deux groupes principaux : les atteintes dorsales d'une part, celles des membres supérieurs (auxquelles on rattache les atteintes de la région du cou) et des membres inférieurs d'autre part.

Des douleurs touchant le système musculo-squelettique dont la survenance est liée à des caractéristiques socioprofessionnelles (types d'activité, conditions de travail, satisfaction au travail).

Le terme de **lésions résultant de l'exécution de gestes répétitifs (RSI)** désigne généralement une série de TMS d'origine professionnelle pouvant affecter aussi bien les membres supérieurs qu'inférieurs, et notamment les épaules et le cou, les poignets, les coudes et les genoux. Ces troubles peuvent être imputables à une activité professionnelle de nature hautement répétitive ou caractérisée par des cadences élevées ou des postures et des mouvements inconfortables.

### **3-1-3 Maladies cardio-vasculaires (MCV) :**

Parmi les maladies de l'appareil circulatoire, on peut distinguer au plan anatomique les maladies cérébro-vasculaires (touchant les vaisseaux de la tête) et les maladies cardio-vasculaires (touchant les vaisseaux du reste du corps et le cœur). Nous n'évoquerons pas ici les maladies cérébro-vasculaires qui ne représentent qu'une proportion moindre de la mortalité et de la morbidité dues à des affections de l'appareil circulatoire. Le terme de maladie cardio-vasculaire recouvre nombre d'entités cliniques.

Les risques cardio-vasculaires sont accrus, le travail de nuit favorisant certains facteurs néfastes, directement (stress secondaire à la dette de sommeil ou au sentiment d'isolement, par exemple) ou indirectement (hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, surpoids, tabagisme).

À long terme, les risques cardio-vasculaires 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 (troubles du rythme cardiaque, surpoids, tabagisme), mais peut aussi être lié à la présence d'un risque indépendant lié au travail de nuit ou posté lui-même.

Le stress secondaire à 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.

#### **3-1-4 Accident de travail :**

Un accident du travail est chaque accident qu'un travailleur subit durant ou par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui cause une lésion. Les accidents du travail sont donc tous les accidents qui entraînent une lésion. Les accidents avec dégâts matériels ne sont pas considérés comme des accidents du travail. Il s'agit aussi des accidents qui se passent durant ou par le fait de l'exécution d'un contrat de travail. L'employeur a toutefois spécifié ceci en disant que chaque accident du travail qui se passe durant l'exécution du contrat de travail est aussi considéré comme survenu par le fait de l'exécution du contrat de travail à moins qu'on ne démontre le contraire.

Les accidents qui ont lieu sur le chemin du travail sont aussi considérés comme des accidents du travail. Il s'agit ici d'accidents qui se passent lors du trajet normal qu'un travailleur doit suivre pour se rendre de son lieu de résidence à son travail et inversement.

La question des transports représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail<sup>30</sup>

#### ***La théorie de l'iceberg***

Il apparaît, suite à l'analyse des accidents, qu'il existe une certaine relation entre les accidents graves, les accidents moins graves et les presque accidents.

De ceci découle ce que l'on appelle la théorie de l'iceberg. Quand on regarde un iceberg, on voit seulement le sommet qui se trouve hors de l'eau. La plus grande partie se trouve sous l'eau. Quand nous constatons par exemple 1 accident mortel, alors se trouvent en dessous 30 000 risques suite à des manipulations dangereuses ou à des situations dangereuses à la base: la base de l'iceberg. De cela, il provient statistiquement environ 3000 (presque) accidents avec lésion minime, sans incapacité.

---

<sup>30</sup>Sécurité et intérim, Op.cit., p33.

De ce nombre d'accidents, il y en a 300 avec une lésion et une incapacité. Quand nous regardons cette série de valeurs, nous voyons que la décroissance est telle qu'il y a toujours 1/10 qui subsiste. Finalement nous voyons qu'au sommet de l'iceberg, il y a un accident avec conséquence mortelle ou avec une lésion très grave.

La théorie de l'iceberg attire l'attention sur la lutte contre les manipulations et situations dangereuses. Les dirigeants directs sont étroitement impliqués dans cette lutte. L'apprentissage de bonnes méthodes de travail et une bonne attitude au travail sont importants. L'inspection régulière des travailleurs et des différentes situations est d'un grand intérêt pour modifier à temps les situations dangereuses et les rendre sûres.

### **3-1-5 Maladie professionnelle et absentéisme :**

#### **A) Maladie professionnelle**

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à une nuisance physique, chimique ou biologique ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle (Art. L461-1 du Code de la Sécurité Sociale).

Cependant, les maladies professionnelles (MP) sont généralement plutôt d'apparition progressive, difficile à situer dans le temps. Il est très souvent impossible de fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines MP peuvent ne se manifester que plusieurs années après le début de l'exposition au risque et même parfois après que le travailleur ait cessé d'exercer le travail incriminé.<sup>31</sup>

#### **B) Absentéisme pour maladie**

Par absentéisme pour maladie, on entend l'absence au travail suite à une maladie. Pour l'absence pour maladie, on fait habituellement une distinction entre trois différents types:

- **Absentéisme noir:** faire appel à la loi sur la maladie (se déclarer malade) sans qu'il soit question de maladie. On estime l'absentéisme noir à 20 % de l'absentéisme total pour maladie.

---

<sup>31</sup> Législation et réglementation en sante au travail, document pédagogique rédigé par la collégiale des enseignants hospitalo-universitaires de médecine du travail d'Ile-de-France et par l'inspection médicale du travail d'ile de france, p63.

- **Absentéisme gris:** faire appel a la loi sur la maladie (se déclarer malade) parce que l'on se sent malade sans qu'il soit question d'une maladie; le travailleur ne se sent pas bien, on ne parle pas également de maladie que l'on peut prouver; cela a souvent une relation avec un manque de bien-être au travail; cet absentéisme est estime a 20 % de l'absentéisme total pour maladie.
- **Absentéisme blanc:** faire appel a la loi sur la maladie (se déclarer malade) parce que l'on est médicalement malade; cet absentéisme est estime à 60 %, dans 20 % des cas de maladies, la cause se retrouve partiellement ou totalement dans le travail de la personne concernée<sup>32</sup>.

### 3-1-6 Santé mentale et Santé psychique :

La notion d'atteinte à la santé mentale recouvre un vaste champ qui va de la maladie psychiatrique au mal-être (réduction du bien-être psychologique, souffrance psychique). Elle s'exprime par des troubles psychiatriques avérés (psychose, dépression), des symptômes non spécifiques et plus ou moins insidieux tels que tristesse, fatigue, irritabilité, troubles du sommeil ou des dysfonctionnements sociaux (isolement)<sup>33</sup>.

Le travail posté est communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et 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.<sup>34</sup>

#### Le stress et le travail posté :

Un consensus se développe actuellement sur une définition du stress qui l'envisage comme un état psychologique négatif comportant des éléments cognitifs et émotionnels, et sur ses effets qui se répercutent sur la santé des travailleurs comme sur celle des organisations dans lesquelles ils exercent.

---

<sup>32</sup>Sécurité et intérim, cours sur la sécurité et la sante au travail pour les consultants et les dirigeants, p41

<sup>33</sup> Elisabeth Conne, Perréard Marie, José Glardon, Jean Parrat, Massimo Usel, Ibid, p73.

<sup>34</sup>M. François Édouard, ibid, p40.

En outre, il existe désormais des théories du stress qui permettent de relier le stress au travail et ses effets à l'exposition aux risques professionnels et aux dommages pour la santé de l'individu et de l'organisation que peut entraîner cette exposition.<sup>35</sup>

L'homme reçoit chaque jour un flux d'information à traiter. La manière dont il réagit à cette source d'information varie de travailleur à travailleur et a un rapport avec une foule d'autres facteurs. Dans le passé, la cause des problèmes était souvent attribuée au travailleur lui-même (il n'est pas résistant au stress). Graduellement, on a commencé à prendre conscience que les conditions de travail jouaient également un rôle important dans le phénomène de stress. Une foule d'éléments provenant de la situation de travail peuvent ici intervenir.

Quand ces facteurs ne sont pas adaptés au travailleur, le stress peut apparaître. Une conséquence peut être une perte de concentration, une nervosité, des fautes, de la dépression, de la fatigue...etc.

### **3-7-1 Le sommeil et le travail posté:**

#### **3-7-1-1 Présentation :**

Les horaires atypiques, et tout particulièrement le travail de nuit, peuvent constituer un facteur de risque pour les travailleurs. En effet, l'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par une horloge interne, et qui agit sur de nombreuses activités physiologiques dont la prise alimentaire, les sécrétions hormonales et l'alternance de la veille et du sommeil.

L'existence de ces rythmes biologiques traduit la nécessité pour certaines activités physiologiques de se produire à un moment précis de la journée et pas à d'autres.

La période du rythme circadien est proche de 24 heures mais sa phase peut se décaler. En effet, il est influencé par des facteurs extérieurs comme la lumière, l'exercice, les contacts sociaux, les prises alimentaires qui peuvent provoquer des états de désynchronisation. Cette perturbation des rythmes biologiques peut se manifester par l'apparition d'effets sur la santé qui sont maintenant bien connus. On peut citer entre autres, Des troubles du sommeil, de la vigilance et des risques d'accident.

---

<sup>35</sup> Sécurité et interime, COURS SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL POUR LES CONSULTANTS ET LES DIRIGEANTS, p151.

Le travail posté et/ou de nuit est souvent associé à une diminution de la durée du sommeil ce qui aboutit à un déficit chronique de sommeil (réduction de 1 à 2 heures de sommeil par jour.) Le sommeil en journée est de moins bonne qualité (plus court, morcelé, perturbé par des éléments extérieurs comme le bruit par exemple) et donc moins réparateur.

Chez les travailleurs de nuit et ceux qui subissent des décalages horaires, la désynchronisation entre les rythmes biologiques et ceux imposés par les horaires de travail est très marquée.

Ainsi, des troubles du sommeil apparaissent et se traduisent par une somnolence, une diminution de la vigilance et une multiplication par deux du risque d'accident et de « presque-accident » de trajet. Ce risque d'accident de trajet semble plus élevé en début de nuit, il augmente avec les durées du poste et est plus important lors du « trajet aller » avant un poste du matin et lors du « trajet retour » après un poste de nuit.

### **3-7-1-2 Les troubles du sommeil :**

Il existe une abondante littérature épidémiologique qui démontre l'impact négatif à plus ou moins long terme du travail de nuit sur la santé. À court terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants sont les troubles du sommeil liés à des facteurs chrono biologiques, et une dette chronique de sommeil. Le sommeil diurne est moins réparateur car plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal. La consommation de médicaments pour aider au sommeil ou rester éveillé est plus élevée chez les salariés de nuit, variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise.<sup>36</sup>

À court terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants 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 (température, bruit et lumière) et des facteurs chrono biologiques. Le sommeil diurne est moins réparateur (plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal).

La consommation d'un médicament pour aider au sommeil est plus élevée chez les salariés de nuit, leur consommation variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans

---

<sup>36</sup> M. François Edouard, Op cit, p9.

l'entreprise. Par ailleurs, une durée de sommeil insuffisante est souvent constatée par les travailleurs postés.

Les troubles de la vigilance, constituent aussi l'un des troubles du sommeil, ils augmentent le risque d'accidents du travail, en particulier s'il s'agit d'un poste de sécurité, et le risque d'accidents automobiles. La majorité des accidents, en particulier les accidents mortels, se produisent dans les périodes chrono biologiques de somnolence maximale, c'est-à-dire entre 2 heures et 5 heures du matin et entre 13 heures et 15 heures.

De plus, la dette de sommeil est responsable d'une dégradation de l'attention et des performances cognitives. Plusieurs travaux ont essayé de calculer un risque moyen d'accident au travail en fonction des horaires de travail. Si on prend comme référence le risque observé sur le poste du matin, le risque est majoré de 18 % au cours de l'après-midi et de 30 % au cours de la nuit. L'accumulation de plusieurs nuits de travail successives augmente le risque accidentel.<sup>37</sup>

Egalement, le travail de nuit est à l'origine d'une « sur fatigue » qui peut provoquer à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation précoce de l'état de santé.<sup>38</sup> Un constat fait l'unanimité entre les spécialistes: le sommeil des travailleurs postés est perturbé. Ces perturbations du sommeil sont même le premier symptôme de la désynchronisation des rythmes circadiens lors du travail en horaire alternant; elles sont aussi une des causes des ennuis de santé et des difficultés au travail des travailleurs postés.

Le sommeil de jour des travailleurs de nuit est plus court de 2 heures en moyenne que le sommeil nocturne normal. En plus de dormir trop peu, les travailleurs postés dorment mal: ils ont de la difficulté à s'endormir, ont un sommeil agité et se réveillent fréquemment, ou trop tôt. « Cette dysomnie entraînerait ensuite une pathologie non spécifique et certainement, pour une large part, la pathologie digestive » (Andlauer et Lille, 1982).

L'horaire rotatif affecte aussi l'organisation et la répartition des différents stades du sommeil; or, tous les spécialistes s'accordent à dire que chaque type de sommeil est absolument indispensable. Le déficit de sommeil et sa piètre qualité ont des impacts importants, notamment sur la santé et l'humeur des travailleurs, leur état d'éveil et de bien-être,

<sup>37</sup> M. François Édouard, Op cit, p38, 39

<sup>38</sup> [www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html](http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html)

leur vigilance et leur capacité à performer, en particulier pour les tâches à forte exigence mentale qui demandent attention et vigilance.<sup>39</sup>

### **3-1-8 L'alimentation :**

Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chrono biologiques.

Les troubles digestifs peuvent s'expliquer par une dérégulation des rythmes circadiens avec un décalage de phase qui provoque des états de désynchronisation, et un retentissement sur l'appétit mais aussi sur les sécrétions digestives. Des études mettent en évidence un lien avec l'apparition des douleurs au niveau de l'estomac (pathologies de type ulcéreux).

Des troubles neuropsychiques, une baisse des performances cognitives (mémoire, langage) ainsi qu'une augmentation de la dépression et de l'anxiété sont mises en évidence chez les salariés travaillant de nuit et/ou en horaires postés.<sup>40</sup>

## **3-2 L'impact du travail posté sur la vie sociale :**

### **3-2-1 La vie familiale :**

Au cours des dernières années, le thème de l'articulation emploi-famille a pris de plus en plus de place dans les domaines de la sociologie. Aux problèmes de santé et de conditions de travail s'ajoutent des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'appauvrissement des échanges de la vie de famille et de la vie sociale constitue le thème des plaintes les plus fréquemment rapportées par les travailleurs postés (Smith and Folkard, 1993; Pierce et al., 1989). Les effets perturbateurs des horaires de travail non traditionnels sur la vie familiale figurent parmi les reproches les plus fréquents et les plus graves des travailleurs et de leur entourage (Bunnage, 1984).<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Madeleine Bourdouxhe1, Yvon Quéinnec, Denise Granger, all, Effets de l'horaire rotatif de 12 heures sur la santé et la sécurité des opérateurs d'une raffinerie de produits pétroliers, Québec 2001, p5

<sup>40</sup> [www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html](http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html)

<sup>41</sup> Madeleine Bourdouxhe, Yvon Quéinnec, Denise Granger,all,Op cit,p6

Les travailleurs posté se trouvent toujours dans l'obligation soit à travailler soit à récupérer de leur fatigue pendant des moments qui sont extrêmement importants pour la vie familiale, et les postés disent qu'ils ont la sensation de ne pas pouvoir consacrer assez de temps à leur famille et à leur entourage et de ne pas pouvoir tenir leurs engagements dans la sphère conjugale et domestique selon (Nachreiner et Rutenfranz, 1975). Selon ces travailleurs, ces perturbations familiales et sociales sont encore plus importantes que les conséquences physiologiques: fatigue, troubles du sommeil, de la santé. »

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 par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires, est source de problèmes matériels importants. Prendre son travail à une heure très matinal, c'est ne pas pouvoir préparer les enfants pour l'école et les y emmener. Terminer son travail tard en soirée, implique de ne pas pouvoir aller chercher ses enfants à la sortie de l'école, ni surveiller et aider aux devoirs et leçons pour le lendemain.

À la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales. Pour s'en tenir à la sphère familiale, les recherches font état de difficultés dans la relation de couple. Celles-ci naissent de dissensions concernant la prise en charge du fonctionnement matériel de la famille<sup>42</sup>

Les difficultés rencontrées dans la vie familiale sont considérées par les travailleurs et leurs familles comme les plus gênantes. En effet, le travailleur de nuit se voit obligé :

« - soit de se soumettre aux habitudes de la famille et donc d'interrompre son sommeil pour prendre part à un repas, faire une course ou conduire une personne, veiller sur un enfant en l'absence de son conjoint;

- soit de soumettre sa famille à ses propres horaires;
- soit de suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille ;
- soit parfois d'alterner les équipes avec son conjoint avec isolement dans le couple.

Dans tous les cas, il en résultera des contraintes pour le travailleur et les siens. Le repos du travailleur sera rendu difficile par l'activité de son entourage, *a fortiori* si la famille

---

<sup>42</sup> M. François Édouard, Op cit, p

compte plusieurs enfants. Le travailleur de nuit éprouve également davantage de difficultés à exercer ses responsabilités en matière d'éducation des enfants. »<sup>43</sup>

En effet, les inconvénients rapportés sont l'existence de conditions de travail plus difficiles, et un sentiment d'isolement social avec, par exemple, une difficulté d'accès aux instances de représentation sociale ou encore à la formation professionnelle continue. Au niveau familial, les décalages entre la vie professionnelle et la vie privée ne sont pas simples à gérer. Malgré ces contraintes, des avantages sont tout de même mis en avant. En effet, le travail de nuit permet de disposer de plus de temps libre en journée ; une meilleure ambiance de travail est souvent rapportée ainsi qu'une présence hiérarchique moins pesante ; il existe également une compensation en termes de salaire qui est souvent un élément déterminant du choix.<sup>44</sup>

### **3-2-2 -La vie associative et de loisir :**

Sur ce point, la plupart des enquêtes attestent d'une restriction du cercle des relations amicales et d'une moindre pratique d'activités sociales formalisées.

Là encore, les effets des horaires de travail se modulent en fonction des caractéristiques des horaires et de la situation familiale. En effet, L'étude de Grech-Szukalo & Nachreiner (1997), en apporte une illustration : la participation aux associations est plus importante d'une part lorsque les horaires de travail sont non concentrés en vacation de longue durée et d'autre part lorsque le passage de l'équipe de l'après-midi à l'équipe de nuit à lieu à 21 heures.

Mais dans les deux cas, l'effet est modulé par la situation professionnelle de l'épouse. La restriction des temps de rencontres amicales et de la participation à des activités associatives peut aboutir, à terme, à une certaine marginalisation. En atteste clairement la vaste enquête ESTEV ; comparés à un groupe de référence de salariés pratiquant des horaires normaux, ceux qui sont assujettis à des horaires décalés, mais aussi ceux qui le furent à un moment donné de leur vie, sont plus nombreux à ressentir un sentiment d'isolement social.

---

<sup>43</sup> Source : Réglementation du travail de nuit en Belgique, Direction ministérielle des relations du travail, 2008.

<sup>44</sup> <http://www.lecese.fr/travaux-publies/le-travail-de-nuit-impact-sur-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>

Chez les femmes, ce sentiment de marginalisation augmente très clairement à partir de la quarantaine (Barrit & al., 1994).<sup>45</sup>

L'organisation temporelle imposée aux travailleurs postés réduit leur participation à une vie sociale formelle (qui renvoie notamment à la vie associative) et informelle ou non institutionnalisée (qui regroupe les relations amicales)

D'après une étude de Mott et coll. (1965), l'agent posté intervient moins dans le cadre d'associations que le travailleur de jour et ne peut y prendre de réelles responsabilités. De plus, un tiers a déclaré qu'il lui arrivait de refuser fréquemment une invitation en raison de leur état de fatigue et, par suite de cette moindre disponibilité, que leur cercle des relations sociales s'était restreint.

Cette restriction de contribution à la vie sociale s'avère directement liée aux conditions de travail par équipes successives qui est tout à la fois relative aux horaires irréguliers et inhabituels et à une fatigue induite par leurs pratiques.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Eric Brangier, Alain Lancry, Claude Louche. LES DIMENSIONS HUMAINES DU TRAVAIL Theories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations. 2004. P194, 195.

<sup>46</sup> Gérard Vallery et Caroline Hervet, Op.cit., p7.

# **Partie pratique**

**Section 1 :**

**Présentation de l'organisme**

**D'accueil**

## 1- Présentation de l'entreprise :

### 1.1. Historique\_:

Le groupe AMIMER ENERGIE est l'une des entreprises les plus dynamiques du secteur des équipements et services destinés au domaine de l'énergie où il est bénéficiaire de la position de leader Algérien autour des métiers de la conception, fabrication et installation des groupes électrogènes et centrales électriques.

LE GROUPE AMIMER ENERGIE est également actif dans d'autres produits industriels tels que les compresseurs, motopompes, moto-soudeuses ainsi que le segment du bâtiment (BTP).

Créé en 1989, le groupe AMIMER ENERGIE a su au long des années apporter son expertise et savoir faire tout en se focalisant sur l'amélioration continue en matière de la qualité de ces produits, processus de fabrication et la prise en charge de ces clients en adoptant des services de bout en bout afin de se confirmer aux exigences de ces clients et aux normes en vigueur.

Présent essentiellement sur tout le territoire algérien et sur certains pays de la zone MENA, le groupe AMIMER ENERGIE compte plus de 650 collaborateurs qui travaillent.

En 2003, le groupe a été certifié ISO 9001 version sur 2000 par AFAQ / AFNOR. Ce certificat a été renouvelé en Mai 2009 par la version 2008. En août 2012 elle a été certifiée OHSAS 18001 :2007

EN 2014, AMIMER ENERGIE a adhéré à la nouvelle norme ISO 26000, responsabilité sociétale.

### 1-2 Dénomination : AMIMER ENERGIE

- ❖ Capital : **DZD 1,7 MRD/EUR 17 millions**
- ❖ date de création : **1989**
- ❖ forme juridique : **SPA**
- ❖ 64% actions : **famille boukhedami**
- ❖ 36% action : fonds d'investissement (MPEFII)
- ❖ Nombres d'employés : **plus de 700**
- ❖ Implantation : **Seddouk-06011 W. Bejaïa-Algérie / Blida Alger.**
- ❖ Superficie totale : 7.099M<sup>2</sup>/9999M<sup>2</sup>
- ❖ Dont ateliers : 3675M<sup>2</sup>
- ❖ Dont administration : 568M<sup>2</sup>, dont nu : 2.856M<sup>2</sup>

**a) localisation et caractéristiques :****Groupe AMIMER ENEGRIE**

Lotissement Mohamed SAIDOUN, villa n°124-kouba-Alger

Tél : +213 (0) 21.28.61.28, 213 (0) 21.28.54.63

E-mail: [groupe@amimer.com](mailto:groupe@amimer.com)

Site web: <http://www.amimer.com>

**AMIMER power generation APG**

Conception, fabrication, installation et service après-vente de groupes électrogènes Diesel & Gaz, motos-compresseurs, motos-pompes et motos-soudeuses.

Adresse : B.P 98 ,06011 Seddouk –w.béjaia

Tél : 213 (0)34.32.31.48/49/52/53, Fax : 213 (0) 34.32.31.35/213 (0)34.32.47.98

**Direction commerciale APG**

Tél : 201 (0)34.32.38.72/213 (0)34.32.34.82

E-mail : [contacte@amimer.com](mailto:contacte@amimer.com)

Site web: <http://www.amimer.com>

**Amimer power system**

Engineering, réalisation et installation de centrales électriques Diesel et Gaz, (partenaire MTU Onsite ) .

Adresse : lotissement MOHAMED SAIDOUNE villa N°127, kouba

Tél : +213.21.28.61.17, +213.21.28.61.28,

Fax : +213.21.28.61.63

**Amimer construction**

Génie civil, charpente métallique, travaux publics et tous corps d'état

B.P139 Lot N°03, 06011 Seddouk- w.Bejaia, ALGERIE

Tél : 213 (0)34.32.43.68/37.30

Fax: 213 (0)34.32.44.01

E-mail: [contacte@amimerconstryction.com](mailto:contacte@amimerconstryction.com)

Site web: <http://www.amimer.com>

**Docks industries**

Importation et distribution de fournitures électriques industrielles.

Adresse: 16, Rue Oualem Seddik –BP.98-SEDDOUK-BEJAIA

Tél: 034.32.14.34

Fax: 034.32.14.83

**Amimer Nucon Transformateur:**

Producteur et fournisseur de transformateurs de distribution HTA/BT

Adresse : part 30, Lot 15, Zones d'activité Bei Azza, de Beni Mera, w.Blida

Tél : +213 (0)21.28.61.28

Fax : 213 (0) 21.28.54.63

Mob : 06.61.68.38.90

E-mail : [Transfo@amimer.com](mailto:Transfo@amimer.com)

Site web : [www.amimer.com](http://www.amimer.com)

**SEEM :**

Adresse : cité Ouled Slama Soufla, BLIDA 09730

Tél/Fax : +213 025.46.32.01

E-mail : [contact@seem-spa.com](mailto:contact@seem-spa.com)

Notre stage a été effectué, au niveau d'AMIMER ENERGIE filiale APG dont vous trouvez ci-après la

Localisation géographique des différentes activités de la filiale :

**Agences régionales**

**Alger :** cité Maya- patrimoine alériens-Villa N°2-16040-Hussein Dey-Alger

Tél /Fax : 021.23.33.64

Tél /Fax : 0221.49.62.06

**Constantine :** cité Tlemcen-Local N°16-Zouaghi-15000-Constantine.

Tél : 031.90.34.32

Fax : 031.90.32.97

**Béchar :** 9 bis, rue Bessab et Hocine-Labarga-08000-Béchar

Tél /Fax : 049.81.75.96

Hassi Messaud : cité Masdjed-Hassi Messaud-30500-w.Ouargla

Tél /Fax : 029.73.39.61

**Caractéristiques du site de Seddouk**

Implantation : Seddouk-w.Bejaia – Algérie

Superficie totale : 7.672M<sup>2</sup>

Dont ateliers : 4175M<sup>2</sup>

Dont administration : 641M<sup>2</sup>

Dont nu : 2.856M<sup>2</sup>

### **Installations du site de seddouk**

- un bureau d'études et méthodes entièrement informatisé
- un atelier de chaudronnerie
- un atelier de soudage
- un atelier de peinture en époxy-poudre équipé d'un four de séchage
- un atelier de câblage
- un atelier de montage
- un banc d'essai
- un laboratoire de recherche

## **Section 02 :**

# **L'analyse et l'interprétation des résultats**

**Partie pratique :****2.1. Conditions de travail posté :****Tableau N°03 :****Le moyen de transport et la variable de poste de travail :**

Poste	Jour		Nuit	
	fréquence	pourcentage	fréquence	Pourcentage
Moyen de transport				
Transport de personnel	05	25%	05	14.29%
Véhicule personnel	05	25%	20	57.14%
A pieds	05	25%	05	14.29%
Transport public	05	25%	05	14.29%
Total	20	100%	35	100%

Ce tableau nous indique la répartition de l'échantillon d'étude selon le moyen de transport en temps de travail de nuit ou de jour. On voit que les travailleurs de nuit se déplacent majoritairement par le moyen de véhicule personnel, ce qui présente 57.14% d'eux. Plutôt que d'utiliser les autres moyens : la marche à pied, le transport public ou encore le transport du personnel, qui présentent chacun d'eux le taux de 14.29%.

Quant à l'équipe de travail de jour, les moyens qu'ils utilisent pour se déplacer à l'entreprise ou de l'entreprise à la maison sont en équilibre, 25% pour chaque moyens.

**Tableau N°04 :****Les conditions physiques de travail :**

Conditions physiques de travail	fréquence	pourcentage
positions douloureuses ou fatigantes	20	36.36%
porter ou déplacer des charges lourdes	10	18.18%
mouvements répétitifs des mains ou des bras	40	72.72%
Exposition à des vibrations	35	63.64%
Exposition à des bruits si forts	30	54.55%
Exposition à des températures qui vous font transpirer	15	27.27%
Exposition à des températures basses	15	27.27%
respirer des vapeurs, fumées, poussières ou des substances dangereuses	20	36.36%
être en contact avec ou manipuler des substances ou matériaux dangereux	15	27.27%
des radiations telles que rayons X, radioactivité, soudure à l'arc, rayons laser.	20	36.36%

\*ce tableau nous montre des pourcentages très élevé car il s'agit d'une question a choix multiple

Nous remarquons dans ce tableau que beaucoup d'ouvriers sont exposés à plusieurs de ces conditions de travail qui pourra affecter leur santé. Ainsi, 72.72% des ouvriers ont déclaré avoir des mouvements répétitifs des mains ou des bras, et 63.64%, d'entres eux affirme être exposés à des vibrations et 54.55% sont exposés à des bruits si forts. En outre, le taux de ceux qui ont déclaré travailler avec des positions douloureuses ou fatigantes sont d'ordre de 36.36%.

**Tableaux N°5 :****Les délais de travail et selon le poste de travail :**

Type de travail Délais de travail	Jour		Nuit	
	fréquence	Pourcentage	fréquence	pourcentage
sérés et stricts tout le temps	10	50 %	15	42.86 %
sérés et stricts presque tout le temps	-	--	10	28.57 %
N'est pas stricts ni sérés	10	50%	10	28.57 %
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Ce tableau nous indique La répartition des ouvriers selon les délais de travail et selon le poste de travail, une comparaison entre ce qui travail le jour et ceux de la nuit. On remarque que 50% parmi les personne qui travaillent le jour considèrent que les délais de travail sont sérés et stricts tout le temps et l'autre moitié de l'équipe de jour déclare que leur travail et les délais de travail sont sérés et stricts tout le temps et l'autre moitié de l'équipe de jour déclare que leur travail n'inclut pas de délais sérés ou stricts.

Par contre, on a enregistré un taux de 71.43% d'ouvriers qui travaillent la nuit considèrent que les délais de travail sont soit sérés et stricts tout le temps ou soit presque sérés et stricts tout le temps. Ce qui fait un écart de 21.43 points entre les deux équipes.

Dans une enquête de la Fondation de Dublin relative aux conditions de travail, 60% des personnes interrogées déclarent travailler avec des délais trop courts et 56% devoir travailler à des cadences trop élevées. Cette densification du travail n'est cependant pas inéluctable. Elle est souvent associée à un calcul du nombre de salariés effectué au plus juste, ce qui donne à beaucoup d'entre eux le sentiment de travailler en sous-effectif permanent et de manquer de moyens pour pouvoir réagir aux demandes imprévues.

Le travail s'organise également de plus en plus par projet, que ce soit dans l'industrie ou dans les services. Le rythme du travail est celui du projet avec son caractère imprévisible et irrégulier. La bonne réalisation d'un projet demandera souvent une gestion souple du temps

liée au besoin de coordination, à la complémentarité des interventions, aux processus d'ajustement.<sup>47</sup>

### **Discussion des résultats :**

Dans les conditions de travail posté on trouve que le déplacement des ouvriers notamment, présente l'un des points essentiels des conditions de travail. Et les moyens de transport affectent de plusieurs manières les conditions de travail et de vie des salariés. En effet, l'adaptation de l'offre de transports publics aux travailleurs de nuit permet de faciliter les déplacements. Malheureusement, ce n'est pas le cas de notre population travaillant la nuit, puisque le transport commun est inexistant au moment où ces derniers sortent de leurs travaux.

Également, les déplacements et la marche à pied durant la nuit posent la question de la sécurité des déplacements, le risque d'agression est présent. Encore, à la tombée de la nuit, le temps de déplacement est fréquemment supérieur à celui de la journée. Quant aux transports individuels, ils sont en général plus chers et ne sont pas sans risque, un taux maximum d'accidents automobiles étant constaté entre trois et cinq heures du matin, au moment du cycle où l'endormissement est très rapide.

A propos des conditions physique du travail on constate que la surcharge permanente du muscle est généralement attribuable à un contenu de tâche inadapté (trop peu de variété) et une organisation du travail inadaptée (trop peu de pauses) ainsi qu'à un poste de travail mal conçu (par ex. trop peu d'espace) Les muscles sont régulièrement tendus et détendus. Une surcharge se manifeste d'abord par une fatigue générale. A long terme, cela peut mener à un vieillissement plus rapide du cœur, des vaisseaux sanguins et de l'appareil locomoteur. Les lésions par surcharge doivent être décelées à temps au moyen d'examen médicaux

Des études sur les conditions de travail ont constaté que les salariés travaillant dans des zones à bruit intense ont été comparés à ceux de zones moins bruyantes. Les premiers présentaient une plus forte incidence de problèmes pour toutes les mesures. On observait ainsi chez eux une prévalence particulière d'allergies, de troubles respiratoires et gastro-intestinaux et de troubles musculo-squelettiques et cardiovasculaires.

Une autre étude souligne que les ouvriers sont dérangés par le bruit qui se produit lors de changements de pression dans l'air ou d'autres matières, causés par des pièces en

---

<sup>47</sup> Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail, *Dix ans de conditions de travail dans l'union européenne*, EF/00/128/FR, 2001.

mouvement. Egalement, ces bruits provoquent de la fatigue et mènent à toutes sortes d'affections corporelles (mal de tête, problèmes de concentration...) ou peuvent rendre assez difficile la communication, et peuvent jouer le rôle de stimulus physique et psychologique, et ils reflètent souvent sur la sante des réactions psychologiques comme le stress, et il augmenter la fatigue et diminuer l'efficacité au travail.<sup>48</sup>

Pour ce qui est de la répartition des ouvriers selon les délais de travail et selon le poste de travail, notre enquête nous montre que les ouvriers de nuit souffrent beaucoup para port a ceux qui travail le jour et qu'il n'y a plus aucun temps mort dans la journée de travail, les tâches s'enchaînent sans discontinuité, ce qui laisse peu d'espace pour la gestion des imprévus, qu'ils soient professionnels ou d'ordre privé.

---

<sup>48</sup> <http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/effets-sur-la-sante-et-accidents.html>

**2.2 La santé au travail :****Tableaux N°6 :****La santé et le poste de travail :**

Type de travail Santé		Jour		Nuit		Total
		fréquence	pourcentage	fréquence	pourcentage	
Non		15	75%	05	15%	90%
Oui	Problème d'audition	-	-	10	28.57%	28.57%
	problèmes de peau	-	-	20	57.14%	57.14%
	problèmes de vue	-	-	15	42.85%	42.85%
	maux de dos	05	25%	20	57.14%	82.14%
	maux de tête	-	-	15	42.85%	42.85%
	douleurs d'estomac	-	-	10	28.57%	28.57%
	douleurs musculaires dans les épaules et le cou	05	25%	10	28.57%	53.57%
	douleurs musculaires dans les membres supérieurs	-	-	05	14.28%	14.28%
	douleurs musculaires dans les membres inférieurs	-	-	05	14.28%	14.28%
	difficultés respiratoires	-	-	10	28.57%	28.57%
	Blessures	-	-	15	42.85%	42.85%
	Stress	-	-	20	57.14%	57.14%
	fatigue générale	-	-	15	42.85%	42.85%
problèmes d'insomnie	05	25%	20	57.14%	82.14%	

	Allergies	-	-	15	42.85%	42.85%
--	-----------	---	---	----	--------	--------

\* ce tableau nous montre des pourcentages très élevés car il s'agit d'une question à choix multiple

Ce tableau nous présente la répartition des ouvriers selon la santé et le poste de travail, c'est la comparaison entre les ouvriers du jour et ceux de la nuit.

Nous avons remarqué que le taux des ouvriers du jour déclarant n'avoir pas de maladies est d'ordre de 75%. Ce pourcentage est moins important chez les ouvriers de nuit qui est seulement d'ordre de 15%.

Ce tableau nous confirme que presque tous les ouvriers de nuit ont de différentes maladies, telles que (problème de peau, maux de dos, stress, problème d'insomnie) et chaque maladie recouvre un taux de 57.14%, ainsi que d'autres problèmes de vue, maux de tête, blessures, fatigue générale, allergie qui touche chacune 42.85%, ainsi que d'autres obstacles d'audition, douleur d'estomac, douleurs musculaires dans les épaules et le cou, difficulté respiratoire qui arrive chacune à atteindre un taux de 28.57%.

## Tableaux N°7

### La situation alimentaire suivant le poste de travail:

Type de travail		Jour		Nuit	
		fréquence	pourcentage	fréquence	pourcentage
non		20	100 %	15	42.86 %
Oui, c'est à cause du travail du jour/nuit		-	-	15	42.86 %
oui, c'est pas à cause de travail de jour/nuit		-	-	05	14.29%
total		20	100 %	35	100 %

Ce tableau nous présente la répartition des ouvriers selon la situation alimentaire suivant le poste de travail, on trouve que 100 % des ouvriers qui travaillent dans la journée, n'ont pas de troubles concernant leurs alimentations, contrairement aux ouvriers de nuit qui touchent des troubles digestifs avec un pourcentage de 42.86%.

**Tableaux N°8 :****La répartition des ouvriers selon la consommation :**

Type de travail		Jour		Nuit	
		fréquence	pourcentage	fréquence	Pourcentage
café	[01-02]	07	35%	15	42.85%
	[03 et plus	-	-	06	17.14%
tabac	[01-02]	06	30%	16	45.71%
	03 et plus	04	20%	9	25.71%
Soda	[01-02]	-	-	00	00%
	[03 et plus	-	-	10	28.57%

\*ce tableau nous montre des pourcentages très élevé car il s'agit d'une question a choix multiple

Ce tableau met l'accent sur la fréquence de la répartition des ouvriers selon leurs consommations, donc les ouvriers de jour qui consomme entre [01-02] café sont représentés avec un pourcentage de 35%, et ceux qui prennent du tabac, [01-et plus arrive jusqu'à 50%. En revanche les travailleurs de nuit qui consomme entre [01et plus tasse de café monte jusqu'à 59.99%, et les ouvriers qui prennent du tabac entre [01 et plus touche les 71.42%, en contre partie on trouve les ouvriers qui perpète les sodas représente un taux de 28.57%.

**Tableaux N°9 :****La répartition des ouvriers selon les absences :**

Type de travail		Jour		Nuit	
		fréquence	Pourcentage	fréquence	Pourcentage
Non		20	100%	10	28.57%
Oui	A cause d'un accident travail		-	15	42.85%
	A cause d'une maladie	-	-	-	-

Sans réponse		-	-	10	28.57%
--------------	--	---	---	----	--------

Ce tableau nous indique la répartition des ouvrier selon les absences on trouve des ouvriers de nuit sont les plus menacé par les accidents de travail avec un pourcentage de 42.85% contrairement aux ouvriers de jour qui montre qu'aucun élément d'entre eux n'a subi se genre de problème.

### **Discussion des résultats :**

Pour ce qui est de la répartition des ouvriers selon la santé et le poste de travail, on constate que le travail de nuit influence négativement sur leur santé car ils sont exposés aux plusieurs maladie, se qui a étai confirmé par la théorie de travail de nuit en basent sur l'idée que les travailleurs de nuit sont de plus en plus énoncé aux risques accru de pathologie dépressive.

Plus globalement le travail de nuit est à l'origine d'une sur-fatigue, provoquant à long terme une usure prématuré de l'organisme et une dégradation accusée de l'état de sante.<sup>49</sup>

D'après la répartition des ouvriers selon la situation alimentaire suivant le poste de travail l'enquête que nous avons effectué avec nos salariés nous constatons que les ouvriers du jour ne sont pas menacés par les troubles digestives e en déclarant les arguments suivants « je mange équilibré », Contrairement à ce que nous avons remarqué par apport aux ouvriers de nuit qui sont concerner avec les troubles au niveau de leurs alimentations( des troubles digestif), ce qui provoque la perte de l'appétit comme déclare l'un des ouvriers : « se travail de nuit me fait perdre l'appétit et des fois même j'aimerais vomir »

En basant sur notre théorie, les troubles digestives peuvent s'expliquer par un retentissement sur l'appétit mais aussi sur les sécrétions digestives. Des études mettent en évidence un lien avec l'apparition des douleurs au niveau de l'estomac (pathologies de type ulcéreux).

Des troubles neuropsychiques, une baisse des performances cognitives (mémoire,

<sup>49</sup> M. François Edouard, conseil économique, social et environnemental, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, Mandature, 2010.

langage) ainsi qu'une augmentation de la dépression et de l'anxiété sont mises en évidence chez les salariés travaillant de nuit et/ou en horaires postés<sup>50</sup>

Pour ce qui est de la répartition des ouvriers selon la consommation et d'après les résultats que nous avons obtenus, nous constatons que la majorité des ouvriers de nuit consomment des sodas, café et tabac avec un taux très élevé, et cela est dû principalement aux stress et aux angoisses qui attrape la majorité des ouvriers et aussi dans le but de rester toujours réveiller.

La répartition des ouvriers selon les absences d'après les résultats obtenus on remarque que la majorité des accidents que les travailleurs de nuit subissent sont dus principalement aux manque de sommeil, la fatigue, ainsi que le stress en basant sur les arguments de nos ouvriers tel que : « dans la journée on dort pas bien a cause de notre environnement bruyant, et le sommeil de la nuit impossible de le remplacer avec ce lui de jour , se qui nous provoque des accident de travail , » la théorie nous confirme que L'accumulation de plusieurs nuits de travail successives augmente le risque accidentel. Egalement, le travail de nuit est à l'origine d'une « sur fatigue » qui peut provoquer à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation précoce de l'état de santé.

Un constat fait l'unanimité entre les spécialistes: le sommeil des travailleurs postés est perturbé. Ces perturbations du sommeil sont même le premier symptôme de la désynchronisation des rythmes circadiens, elles sont aussi une des causes des ennuis de santé et des difficultés au travail des travailleurs postés<sup>51</sup>  
Le sommeil diurne est moins réparateur car plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal.

### 2.3 La vie socio familiale des ouvriers :

#### Tableau N°10 :

##### Lla situation matrimoniale\_:

la situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage
Marié	35	63.64 %

<sup>50</sup> [www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html](http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html)

<sup>51</sup> Sécurité et interne, cours sur la securite et la sante au travail pour les consultants et les dirigeants, p41

Célibataire	20	36.36 %
Total	55	100 %

Le tableau ci-dessus qui donne la situation matrimoniale des ouvriers concernés par la présente étude, montre que trente cinq ouvriers (63.64 %), donc la majorité des personnes enquêtées, sont concernés par l'alliance matrimoniale. Par contre, on compte vingt ouvriers célibataires, ce qui représente 36.36 % de la totalité de la population étudiée.

### Tableau N°11 :

#### La répartition des ouvriers selon le nombre d'enfants :

Le nombre d'enfant	Fréquence	Pourcentage
[01-03]	30	85.71%
[04-06]	05	14.29%
Total	35	100 %

Ce tableau nous montre la répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfant des ouvriers mariés concernés par notre enquête. On remarque que les ouvriers qui ont le nombre d'enfants de un à trois, [01-03], représente 85.71% de notre échantillon et que ceux qui ont de quatre à six [04-06] enfants en présente 14.29%.

### Tableau N°12 :

#### La répartition des ouvriers selon l'environnement :

L'environnement	Célibataire		Marié	
	fréquence	pourcentage	fréquence	pourcentage
Calme	30	75 %	10	66.67 %
Bruyant	05	12.50 %	05	33.33 %
Sans repense	05	12.50 %	00	00 %
Total	40	100%	15	100%

A partir des données de ce tableau qui présente la répartition de l'échantillon selon l'environnement domestique suivant la situation matrimoniale des ouvriers. Nous constatons que la majorité des célibataires, c'est-à-dire 75 %, ont un environnement calme. Et un peu moins 66,67 % chez les mariés déclarent avoir un environnement calme à la maison. Par contre, le taux de ceux qui vivent dans un milieu domestique bruyant est moins important, il est d'ordre de 12.50% chez les célibataires et 33.33% chez les mariés.

### Tableaux N°13

#### La répartition des ouvriers selon le temps de travail :

Type de travail (en 2x8)	Jour		Nuit	
	fréquence	Pourcentage	fréquence	Pourcentage
ça m'arrange	15	75%	10	28.58%
Ça ne m'arrange pas	-	-	25	71.42%
Sans réponse	05	25%	-	-
TOTAL	20	100%	35	100%

On observe d'après le tableau ci-dessous que la plupart des ouvriers de jour ressent un équilibre dans leur travail avec un taux de 75%, et cela était certifier par quelques enquêté

« J'ai un temps libre que je consacre a ma famille, et de jouer avec mes enfants » (enquête n°05)

« Je travaille le jour donc je suis condamner, ce qui m'empêche d'assister aux réunions et d'arriver à faire mes courses ... » (enquête n°01)

Contrairement aux ouvriers de nuit qui trouvent un déséquilibre avec une moyenne de 71.42%, se qui montre que le travail de nuit influence négativement sur leurs vie, et cela étai confirmé par nos enquêtés avec les arguments suivants :

« Quant je travaille la nuit, je ne vois pas mes enfants, car le matin seront a l'école et aussi ma femme s'ennui beaucoup » (enquête n°02)

«Puisque je travaille la nuit et vu que la fatigue me commande, se qui m'empêche d'assister a des réunions, faire mes loisirs ... » (enquête n°04)

#### Discussion des résultats :

La répartition des ouvriers selon la situation matrimoniale nous montre que le nombre des célibataires est élevé. Malgré que quelques uns ont dépassé les quarantaines, ils sont toujours dans l'incapacité de faire le pas, vu que les conditions sociales sont délicates en raison de la cherté de la vie et de la crise de logements qui touchent le pays, comme le confirme l'un de nos enquêtés : « de nos jours, fonder un foyer reste le problème de tous les jeunes algériens ».

A propos de la répartition des ouvriers selon le nombre d'enfants on trouve que la majorité de nos enquêtés sont mariés et ils ont des enfants. Donc, l'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance existant entre les horaires du travail et les moments de disponibilité requis aux activités ainsi qu'aux responsabilités familiales.

Conformément à ce qui a été dit dans la partie théorique, « Le déphasage par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires, est source de problèmes importants. Quelques ouvriers qui prennent leurs travaux à une heure très matinale, ne peuvent pas préparer les enfants pour l'école et les y emmener. Ou quelques uns qui terminent leur travail tard en soirée, ne peuvent pas aller chercher leurs enfants à la sortie de l'école, ni surveiller et aider aux devoirs et leçons pour le lendemain »<sup>52</sup>.

Également, dans le cas des ouvriers qui travaillent généralement en horaires atypiques, la nuit particulièrement, ont un amoindrissement de la qualité de la relation père-enfant : connaissance floue du vécu de l'enfant, proximité psychologique moins forte, ressenti, pour l'enfant, d'un manque pouvant éventuellement retentir sur le plan scolaire.

La répartition des ouvriers selon l'environnement nous permet de constater que la situation matrimoniale n'est pas le facteur qui détermine l'environnement domestique, bruyant ou calme. Cependant, le milieu domestique est déterminant pour la récupération physique des ouvriers travaillant en horaire posté. Notamment pour ceux qui accusent une insuffisance en termes de repos et souffrant d'une fatigue générale. L'un d'eux nous déclare : travailler la nuit me permet pas de dormir suffisamment. Par conséquent, je me sens fatigué pendant la journée (...). Dormir le matin ne remplace jamais celui de la nuit, le moindre bruit me perturbe. »

---

<sup>52</sup> M. François Edouard, Op cit, p

La répartition des ouvriers selon le temps de travail nous permet de constater que les ouvriers de jour s'entent très bien avec leurs famille, en contre partie ils rencontrent des problèmes dans leurs affaires administrative, en revanche les ouvriers de nuit aperçoivent un décalage entre leurs vie familiale et sociale.

Et d'après nos études antérieures, les inconvénients rapportés sont l'existence de conditions de travail plus difficiles, et un sentiment d'isolement social avec, par exemple, une difficulté d'accès aux instances de représentation sociale ou encore à la formation professionnelle continue. Au niveau familial, les décalages entre la vie professionnelle et la vie privée ne sont pas simples à gérer<sup>53</sup>.

#### **5-4 L'interprétation des résultats :**

L'étude que nous avons menée auprès des ouvriers de l'entreprise AMIMER ENERGIE, nous a permis de comprendre mieux le mode du travail posté et la différence existante entre les ouvriers qui travaillent le jour et ceux qui travaillent la nuit. Nous voulons proposer quelques interprétations issues de la vérification de notre hypothèse et de la confrontation avec notre cadre d'analyse de départ. Voici les principaux résultats issus de la vérification de nos hypothèses :

La majorité des ouvriers de l'entreprise AMIMER ENERGIE de l'équipe de nuit affirme avoir des problèmes en termes de santé. Ce n'est pas le cas pour les ouvriers qui travaillent le jour, puisqu'il n'y a que la minorité qui accusent des problèmes de santé.

Les problèmes les plus récurrents parmi les ouvriers sont principalement, le déséquilibre nutritionnel et des troubles digestives notamment chez l'équipe de nuit. Ces troubles résultent non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (consommation excessive du café et du tabac, mais aussi de facteurs chrono-biologique.

Nous avons également enregistré plusieurs déclarations d'ouvriers qui sont frappés souvent par des maux de tête, problèmes de peau, maux de dos, stress, problème d'insomnie, difficulté respiratoire ...etc. Comme nous avons vu aussi que le manque du sommeil, le manque de vigilance, la fatigue, surtout, le stress sont des obstacles que doit affronter les ouvriers, particulièrement de nuit, à l'occasion du travail.

---

<sup>53</sup> <http://www.lecese.fr/travaux-publies/le-travail-de-nuit-impact-sur-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>

La plupart des ouvriers de l'équipe de matin s'entendent pour dire qu'ils n'ont pas de problème en ce qui concerne la gestion de leur vie de famille. Car la majorité des ouvriers passent leurs temps libre à se reposer, alors qu'il manque de profiter de ce temps de repos pour retrouver sa famille et ses amis. Par contre, ils ont soulevé un problème qui concerne le manque de temps pour régler des affaires liées à des administrations (mairie, paperasse, ...).

Par ailleurs, la plupart des ouvriers de l'équipe de nuit affirment l'existence d'un décalage dans leur vie familiale et sociale à cause du travail de nuit. D'ailleurs, une grande partie d'entre eux n'apprécient pas le travail de nuit, mais qu'ils sont obligés de travailler à ce temps pour subvenir aux besoins de leurs familles. Parmi les raisons avancées, on peut citer celui du manque de temps à consacrer à la famille, c'est autant vrai pour ceux qui sont mariés et ceux qui ont des enfants.

Toutefois, ceux-ci, affirment avoir plus de temps pour s'occuper des affaires administratives, entres autres. Puisqu'ils ont toute la journée pour le faire.

Enfin, nous pouvons dire que les hypothèses de notre recherche sont relativement confirmées. Et que l'impact du travail posté sur la vie des ouvriers dépend du mode d'organisation de travail adopté, c'est-à-dire, le fait de travail en équipe de jour ou en équipe de nuit.

**Conclusion :**

## Conclusion

---

Après avoir terminé cette étude et vérifié les hypothèses de cette enquête ; nous avons constaté qu'il y'a une différence entre les ouvriers du jour et ceux de nuit, en termes de la vie socio familial car les ouvriers du jour consacre la plus part de leurs temps a leurs familles, contrairement aux ouvriers de nuit qui sont plutôt obligés de passer un temps journalier considérable à se reposer pour récupérer.

Pour ce qui est de la santé, nous avons constaté que le travail de nuit influence négativement sur la santé des ouvriers car ils sont exposés à plusieurs maladies, c'est autant le cas des ouvriers qui travaillent la nuit.

En épilogue, nous souhaitons que ce sujet soit étudié d'une manière plus profonde. C'est pour cette raison que nous invitons nos chers collègues étudiants en sciences sociales à continuer ce travail et sur l'impact du travail posté dans le cas d'une entreprise qui adopte le système 3x8 alternant et rotatif.

**La liste bibliographique :**

## Ouvrages relatifs au thème :

### A-Les ouvrages méthodologiques :

- 1- La directive du conseil 93/104/LE du 24/11/1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- 2- Centre de conseil et de documentation inst, chronobiologie des horaires décalés, Liles, Janvier 2009.
- 3- Camille voger, horaires atypique de travail et organisation du travail et de la production en entreprise rhônalpines, université lumière Lyon2,2013
- 4- Société française de la statistique, Les cafés de la statistique "**La statistique éclaire-t-elle les questions de société**" ? Soirée du 7 avril 2009 « **Les conditions de travail** » Synthèse des débats [\*]
- 5- DOCUMENT DE TRAVAIL, Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation, ANTOINE VALEYRE, *Centre d'études de l'emploi*, N° 73 Novembre 2006
- 6- Dr Patrice Thorez, Les horaires atypiques travaux de nuit en équipes alternantes, Iservice de sante au travail de cambrai JUIN2013
- 7- Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation, ANTOINE VALEYRE, *Centre d'études de l'emploi*, N° 73 Novembre 2006
- 8- M. François Édouard, le CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL *LE TRAVAIL DE NUIT : IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS* 2010.
- 9- Angers Maurice, initiation a la méthodologie des sciences sociales, édition Casbah Université, Alger, 1996, p58.
- 10- Madeleine Grawitz, Lexique des Sciences Sociales, 7eme Edition, DALLOZ, Paris, 2000, p 15.
- 11- Alain Bruno, Dictionnaire d'économie des sciences sociales, édition Marketing, Paris, 2005, p188.
- 12- Le travail de nuit en 2012, essentiellement dans le tertiaire, Dares analyse publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, août 2014, N° 062, p5.

- 13- Prévôt-Carpentier Muriel, Les " conditions de travail " : proposition de modélisation pour l'usage. Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement épistémologique du concept, THESE pour l'obtention du doctorat de Aix-Marseille université école doctorale « cognition, langage, éducation » ceperc – cnrs, umr 7304, épistémologie et Ergologie Comparatives Discipline : philosophie, 12 décembre 2013, p61.
- 14- « Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », Journal officiel des Communautés européennes Luxembourg, 18 décembre 2000, C 364/1, p 15.
- 15- Annabelle Chassagnieux, et autres, « Évaluation des facteurs de pénibilité du travail et évolutions technico-organisationnelles : un défi pour l'ergonomie », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Éditeur : Elise Ledoux, Mai 2012, p5
- 16- sécurité et intérim, Cours sur la sécurité et la sante au travail pour les consultants et les dirigeants, année, pp 145-147.
- 17- Législation et réglementation en sante au travail, document pédagogique rédigé par la collégiale des enseignants hospitalo-universitaires de médecine du travail d'Ile-de-France et par l'inspection médicale du travail d'ile de France, p63.
- 18- Madeleine Bourdouxhe<sup>1</sup>, et autre, Effets de l'horaire rotatif de 12 heures sur la santé et la sécurité des opérateurs d'une raffinerie de produits pétroliers, Québec 2001, p5
- 19- Source : Réglementation du travail de nuit en Belgique, Direction ministérielle des relations du travail, 2008.
- 20- Eric Brangier, et autre. LES DIMENSIONS HUMAINES DU TRAVAIL Theories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations. 2004. P194, 195.
- 21- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail, *Dix ans de conditions de travail dans l'union européenne*, EF/00/128/FR, 2001.
- 22- M. François Edouard, conseil économique, social et environnemental, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, Mandature, 2010.

## **B-Cites internet :**

1/ [www.travailleurs-mieux.gouv.fr/travail-en-equipes-successives](http://www.travailleurs-mieux.gouv.fr/travail-en-equipes-successives)

2/La durée légale du travail, In : [http://www. Elmouwatin. Dz/la durée-légale-du travail](http://www.Elmouwatin.Dz/la-durée-légale-du-travail),4841

3/LE TRAVAIL DE NUIT, In<http://journaldunet.com/management/pratique/contrats/88/le-travail-de-nuit.html>

4/ [www.aismtcai.com](http://www.aismtcai.com)

5/ [www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/travail-nuit-1017.html](http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/travail-nuit-1017.html).

6/<http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/effets-sur-la-sante-eaccidents.html>.

6/ [www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html](http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste.html).

8/ <http://www.lecese.fr/travaux-publies/le-travail-de-nuit-impact-sur-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>.

11/<http://www.lecese.fr/travaux-publies/le-travail-de-nuit-impact-sur-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>.

# **Annexes**

## Questionnaire sur le thème :

**Les conditions du travail de posté (2x8) et son impact sur la vie des ouvriers : (la comparaison entre les ouvriers du matin et les ouvriers du nuit.**

### 1-Caractéristiques personnelles :

1-1 Votre âge :

1-2 SITUATION FAMILIALE :

Mariée :

célibataire :

3 NOMBRE D'ENFANTS VIVANT AU FOYER :

1-4 HABITATION :

1-5 ENVIRONNEMENT : (la maison) -CALME

ENVIRONNEMENT BRUYANT

### 2-Condition du travail :

2-1 MOYEN DE TRANSPORT POUR VENIR TRAVAILLER :

-Transport du personnel

-Véhicule du personnel

- A pied

-Autre : .....

### 2-2 Les conditions physiques de travail

1- Est-ce que votre travail implique :

- des positions douloureuses ou fatigantes  **Oui**  **Non**

- de porter ou déplacer des charges lourdes  **Oui**  **Non**

- des mouvements répétitifs des mains ou des bras  **Oui**  **Non**

2- Est-ce que vous êtes exposé dans votre travail :

- des vibrations provoquées par des outils à main, machines, etc.  **Oui**  **Non**
- des bruits si forts que vous devriez élever la voix pour parler aux gens  **Oui**  **Non**
- des températures qui vous font transpirer (très chaud) même si vous ne travaillez pas  **Oui**  **Non**
- des températures basses (froid), que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur  **Oui**  **Non**
- respirer des vapeurs, fumées, poussières ou des substances dangereuses telles que des produits chimiques, des matières infectieuses, etc.  **Oui**  **Non**
- être en contact avec ou manipuler des substances ou matériaux dangereux  **Oui**  **Non**
- des radiations telles que rayons X, radioactivité, soudure à l'arc, rayons laser.  **Oui**  **Non**

-Pouvez-vous me dire si votre travail nécessite de travailler dans des délais très stricts et très serrés ?

- Tout le temps  **Oui**  **Non**      -Presque tout le temps  **Oui**  **Non**
- Environ la moitié du temps  **Oui**  **Non**      -Presque jamais  **Oui**  **Non**
- Jamais  **Oui**  **Non**

### **3-la santé au travail :**

**3-1-** Votre travail affecte-il ou non votre santé ?  **Oui**  **Non**

-Si oui, en quoi affecte-il votre santé :

- problèmes d'audition ?       - problème de vue ?
- problèmes de peau ?       - maux de dos ?
- maux de tête ?       - douleurs d'estomac ?
- douleurs musculaires dans les épaules et le cou ?
- douleurs musculaires dans les membres supérieurs ?

- douleurs musculaires dans les membres inférieurs ?
- difficultés respiratoires ?
- blessure ?
- fatigue générale ?
- allergies ?
- irritabilité ?
- maladies de coeur ?
- stress ?
- problèmes d'insomnie ?
- anxiété ?
- traumatisme ?

**3-2-** Si oui, est ce que cela a un rapport au travail ?  Oui  Non

**3-3-** Est-ce que vous avez des perturbations concernons votre alimentation  Oui  Non

-Si oui quelle est la raison de ces perturbation a cause du :

.....

**3-4-** Quand vous travailler est ce que vous consommer du :

CAFE  Oui  Non

Nombre de tasses | \_ | \_ | par jour

SODA CAFEINE  Oui  Non

Nombre de verres | \_ | \_ | par jour

Tabac  Oui  Non

Combien par jour : .....

**3-5-** Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée?  Oui  Non

Pourquoi ?.....

.....

**3-6-** Dans votre principal travail rémunéré, au cours des douze derniers mois, combien de jours avez-vous été absent du fait :

- d'un accident de travail ?  Oui  Non

- de problèmes de santé causés par votre travail ?  Oui  Non

**4-VIE SOCIALE :**

**4-1**-Estimez-vous, que le travail poste (2x8) Perturbe votre vie sociale avec (conjoint, enfants, amis, loisirs)

.....  
.....

-comment vous estimer le temps passe avec votre famille ?

.....  
.....

Est-ce que c'est votre choix de travaille (2x8) :  Oui  Non

Pourquoi ? .....

.....

Est-ce que sa vous arrange de travaille la nuit ? :  Oui  Non

Pourquoi ? .....

.....

## **Guide d'entretien :**

**Temps estimée :** de 20 à 30 mn par entretien par l'enregistrement. Avec garantie de l'anonymat

- Vous travaillez quand ? matin ou la soirée ou les deux
- Est-ce que le fait de travailler la nuit est positif ou négatif pour toi? Pour quoi ? (pour l'équipe de nuit)

### **1. L'impact sur le sommeil.**

Combien d'heures vous dormez ? Est-ce que vous dormez bien quand vous travaillez la nuit ? Est ce que vous ne ressentez pas un manque de sommeil ? Insomnie ?

### **2. Accident et maladie :**

Est-ce que vous avez eu d'accident de travail ? Le matin ou la nuit ?

Est-ce que vous avez été obligé de vous absentez à cause d'une maladie ? Le matin ou la nuit ?

### **3. L'impact sur l'alimentation.**

Est-ce que vous avez un problème concernant votre alimentation (appétit, trouble digestif ou mal d'estomac, sauter des repas..).

### **4. Vie sociale et familiale :**

Est-ce que le fait de travailler la nuit trouble votre relation avec la famille (le temps avec les enfants avec sa femme, ...) pourquoi ?comment ça ?

Est-ce que le travail de nuit trouble votre vie sociale ? (, les réunions de village ou de quartier, passer du temps avec des amis, faire des activités de loisir, association exemple de parents d'élève) ? Pourquoi et comment ça ? Explique !

Est-ce que le travail de nuit/de matin vous permet d'avoir du temps pour ( les affaire administratives: paperasse, déposer des dossiers, faire des achats, et assumer les différentes responsabilités de famille ou autres...) ?