



Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences Humaines et sociales

Département des Sciences sociales

Mémoire de Fin de Cycle en vue d'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : sociologie d'organisation et du travail

Thème

**L'impact des horaires de travail sur la vie sociale,
familiale et professionnelle des salariés**

Cas pratique : NAFTAL de Bejaia

Réalisé par :

M^{elle} : ALOUACHE Ryma

M^{elle} : AIT SELLAMET Baya

Encadré par :

D^r : MATI Ali

Année universitaire : 2019-2020

Remerciements

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

Nous remercions aussi *Mr MATI.ali* pour ses orientations, ses
remarques et ses conseils.

Nous remercions également le personnel de l'entreprise NAFTAL et
plus précisément Mr ALBANIM, Mr CHITOUR, Mr CHARAF.

Nous remercions ainsi tous les enseignants du département des
sciences sociales.

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

RYMA/BAYA

DÉDICACES

Je dédie ce modeste travail en premier lieu à ma petite famille, à mes chers parents, toute la reconnaissance que je peux d'employer à leur égard est incapable de traduire leurs mérite envers moi.

A mes frères surtout Ikhlef et à mes sœurs, à tous mes amis en particulier de la promo OST.

En deuxième lieu à celui qui m'a honoré de partager ce travail avec moi :
Mr : Mati Ali et ma binôme Baya.

A.Ryma

DÉDICACES

Je dédie ce modeste travail à mes chers parents qui n'ont jamais cessé de
m'encourager et me soutenir

A mes chers frères Abdslam, Samy, Massi, à mon binôme Ryma.

A tous ceux qui sont chers pour moi et à mes amis.

A.Baya

Liste des abréviations :

OIT	Organisation Internationale du travail
NRST	Institut National de Recherche et de Sécurité au travail
RR	Risque Rotatif
CNAS	Caisse Nationale des Assurances sociale des travailleurs salariés
OMS	Organisation Nationale de Santé
OST	Organisation Scientifique de Travail

Sommaire

Sommaire

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. Les raisons du choix de thème.....	5
2. Les objectifs de la recherche.....	5
3. Problématique.....	5
4. Les hypothèses.....	7
5. Définition des notions et des concepts.....	7
6. La pré-enquête	10
7. Le choix de la méthode et les techniques.....	11
7-1-La méthode utilisée.....	11
7-2-La technique utilisée.....	11
7-2-1-L'observation.....	12
7-2-2-L'entretien.....	13
8. L'échantillonnage	14
9. Les études antérieures.....	15
10. Les obstacles rencontrés.....	17

Chapitre II : Le travail posté.

Préambule

1. L'évolution de travail posté.....	19
2. La définition de travail posté.....	20
3. La durée de travail posté.....	21
4. Les avantages et compensations de travail posté.....	22
5. Les modalités de travail posté.....	23
6. Les nouvelles formes d'organisation de travail.....	25

Chapitre III : L'impact de travail posté sur la vie familiale et sociale des salariés.

Préambule

1. Les effets de travail posté sur la vie familiale et sociale.....	30
2. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.....	31
3. Les perturbations du travail posté dues aux horaires décalés.....	32
4. La question de transports.....	35
5. Les solutions et les démarches de préventions à mettre en place.....	35

Partie pratique

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

Préambule

1. Présentation de l'organisme d'accueil38

Conclusion

Liste des références bibliographiques.

Annexes

Introduction

Introduction

Le travail est un élément capital pour l'être humain, pour cela de nos jours, le monde de travail a connu des grandes transformations ces derniers décennies, notamment les formes d'organisations du travail ont considérées ,évoluées grâce au développement des recherches et aux nouvelles technologies, ce qui induit une révolution industrielle ,ainsi l'espace professionnel a connu un changement dans les entreprises dans le but d'améliorer leurs performances productives, économiques et organisationnelles afin d'assurer une activité professionnelle .Ces organismes font recours aux différentes horaires de travail ,tel que le travail posté qui est considéré comme un enjeu majeur qui influencent la vie sociale, quotidienne des ouvriers et qui entraîne des conséquences sur leur santé, d'une part, le fait de travailler en horaires décalés peut avoir répercussions sur la santé et sur la qualité de vie quotidienne, notre vie sociale peut également s'en trouver impacté car si vous travaillez en horaires décalés vous êtes bien souvent indisponible ou fatigué lors des moments de convivialité, lorsque vous travaillez en horaires décalés votre rythme biologique peut être bouleversé et avoir des conséquences sur la santé, en effet vous êtes peut être contrainte de prendre vos repas à des heures inhabituelles, de manger rapidement ... Ce comportement alimentaire peut avoir une forte incidence sur votre santé et peut générer des problèmes ,des troubles digestifs etc. D'autre part, le travail posté complexifié la gestion de vie familiale et sociale des salariés, qu'il s'agisse de l'éducation de leurs enfants, de leur participation aux taches domestiques, de leur loisirs, tous ca empêche de mener une vie normale. Donc les salariés rencontrent des difficultés de gérer leur vie familiale et professionnelle.

En effet, sur la sphère de travail les horaires décalés ou en rotation sont modulés par l'organisation, les conditions et la nature de ce travail du coup effectivement si les conditions de travail sont défavorables sur les salariés et surtout sur l'entreprise elle-même par le fait la production sera réduite. Il est bien évident aux salariés de chercher à trouver des meilleures solutions et mobiliser afin de concilier leurs vie professionnelle et familiale, c'est de trouver un meilleur équilibre entre les exigences du travail et le mieux être en dehors du travail. Pour cela, la culture organisationnelles et les supérieures hiérarchique jouent un rôle important pour face à ces obligations parentales et bien mener la vie privée et professionnelle des salariés. Dans notre travail de recherche on essaye, de clarifier et de décrire les effets et les perturbations du travail posté ou de ces horaires décalés sur la vie socioprofessionnelle des salariés, et surtout de montrer que ces paramètres de travail posté sont des sources de risques menaçant le bien être globale des salariés.

Notre thème de recherche suivant « L'impact des horaires de travail sur la vie familiale, sociale et professionnelle des salariés » est structuré en deux parties théorique et pratique. La partie pratique est divisé en trois chapitres ,on a consacré le premier chapitre pour le cadre méthodologique de la recherche qui contient les objectifs et les raisons du choix de thème qui nous a incité à choisir ,puis la présentation de la problématique avec ses principales hypothèses et les concepts clés ,la technique et la méthode utilisée . Le deuxième chapitre pour le travail posté comporte les différents aspects détaillés de ce dernier tel que : la définition , modalités ,la durée ... Tandis que les troisième chapitre sur l'impact de travail posté sur la vie familiale et professionnelle des salariés consiste à démontrer les effets de

Introduction

travail posté sur la vie familiale et sociale des ouvriers, et on parlera sur les perturbations du travail d'équipe due aux horaires nos fixés, et enfin, nous discutons sur comment la conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle et les solutions à adopter pour les organismes afin de faciliter les conditions de vie de travail d'un employé. Et pour finir, dans le dernier chapitre c'est la pratique, est une partie réservée spécialement aux données recueillir sur le terrain d'enquête, elle compose de trois éléments, la présentation de l'organisme d'accueil (entreprise), les résultats et l'interprétation des données obtenue par rapport aux hypothèses et quant a pas pu réalisée a cause de l'apparition d'épidémie et ses mesures sanitaires.

Pour finir ce modeste mémoire de fin d'étude nous avons élaboré une conclusion pour résumer les étapes et les démarches que nous avant appliquer pour le réaliser.

Chapitre I
Le Cadre
Méthodologique de la
Recherche

Préambule :

Le chapitre est consacré à la présentation des différentes étapes que nous avons abordées et utilisées durant la réalisation de notre modeste travail de recherche sur le thème « L'impact des horaires de travail sur la vie familiale, sociale et professionnelle des travailleurs » qui est motivé par ces raisons suivantes :

1. Les raisons du choix de thème

Notre thème a été dicté par plusieurs raisons dont :

- La curiosité de connaître plus sur ce sujet des horaires de travail, travail posté ou en horaires décalés.
- Voir comment les travailleurs arrivent à associer leurs vies socio-familiales et professionnelles.
- Enrichir nos connaissances et approfondir sur notre thème de recherche.
- Une thématique qui a un lien avec notre spécialité.

2. Les objectifs de la recherche

Durant chaque étude scientifique, on précise un but bien défini, vise à délimiter cette étude, notre objectif se résume comme suit :

- Décrire et montrer les effets et les perturbations provoqués par ce travail posté sur les travailleurs.
- Montrer l'importance accordée par les services des ressources humaine à ces horaires irréguliers.
- Décrire l'influence de ces horaires de travail sur la vie familiale, sociale et professionnelle des travailleurs.
- Présenter quelques éléments attribués par ces horaires décalés.

3. Problématique

Dans notre vie que se soit socioéconomique ou socioprofessionnelle, le temps est l'une des préoccupations primaires et fondamentales de l'individu, ce dernier est devenu la ressource la plus rare et la plus précieuse que nous ayons. ATKINSON PHILIPPE dans son ouvrage gestion du temps comme « une ressource précise limitée qui constitue l'ultime contrainte d'un gestionnaire »¹

Le temps de travail est une composante importante de l'organisation du 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 on doit mettre des conditions de travail strictes, et parmi ces conditions on trouve le travail d'équipe, entre travail de nuit et travail posté sont donc d'un part apparues dans le but d'augmenter

¹ Philip E ATKINSON, *gestion du temps de travail*, Trad. de l'anglais par Jean-Jaques Schakmundes, Ed Eyrolles, 1989, Paris, p 188.

l'efficacité et l'efficience de la production et d'un autre part la complexité de l'activité autrement dit le travail est devenu pénible , en concerne pas les salariés qui travaillent le jour ou et la nuit mais aussi ont l'effet sur leurs vie familiale .Selon **BEAUD PAUL** et **B. MARIE-CLAUDE** et autres « on estime généralement que 20 à 30 des salariés rejettent catégoriquement le travail par équipe sous toutes ses formes .Environs 10 y voient des avantages particuliers , et les autres 60 à 70 l'acceptent ou le tolèrent comme inhérent à leur vie professionnelle »¹

Il est vrai que ce travail posté avec ses horaires décalées et en rotations engendre un impact négatif en particulier sur la santé des travailleurs avec des troubles et manque de sommeil , et des maladies professionnelle , vue l'évolution des risques au travail mais aussi on ne peut pas négliger car ce dernier contient des avantages tels des repos et majorations des salaires accordés liés au compensation .

En effet, ces conditions du travail autrement dit le travail d'équipe qui occupe les ouvriers successivement sur les mêmes postes de travail ,avec les horaires changeantes et selon un certain rythme, est définit selon le centre de conseil et de documentation « comme tous mode d'organisation de travail en équipe selon lequel les travailleurs s'occupent successivement les mêmes postes de travail, selon un certain rythme y compris le rythme rotatif qui peut être de type continu ou discontinu , entraînant pour le travail la nécessité d'accomplir une tâche à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».²

A cet égard, l'être humain est programmé pour vivre le jour et dormir la nuit .Ce travail en horaires décalées peuvent engendrer les ouvriers à des risques majeures, des perturbations qui ont des effets sur leur santé. D'ailleurs, selon **CAMILLE VOGER** « une étude réalisée sur le même sujet confirme que si le type d'horaires atypiques le plus nocif pour la santé, en horaires postés, sens de rotation des équipes, horaires de prise et de fin poste etc.... ».³

Les salariés travaillant avec ce système d'horaires qui change à chaque fois rencontrent également les difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et familiale. Sur la base des connaissances accumulées en matières de rythmicité des fonctions physiologiques, les milieux ergonomiques on arrive maintenant à préconiser plutôt des types de rotation, évitant ainsi des débats d'adaptation à l'horaire décalé, cependant ces rotations d'horaires sont celles qui désorganisent et les moins apprécié par les salariés parce que c'est vivre à contre sens de l'organisation familiale, amicale et sociale en générale.

C'est pour mieux approfondir dans notre sujet de recherche sur la conception « l'impact des horaires du travail sur la vie familiale, sociale et professionnelle des salariés »

¹ Paul BEAUD et all, *travail de nuit et autres forme d'horaires atypique : conséquences sur le travail, la santé, la vie privée et les relations sociales*, Ed Université de Lausanne faculté des sciences sociales et politiques, Suisse, 1990, p162.

² Centre de conseil et de documentation INST, *chronobiologie des horaires décalés*, France, liles, janvier 2009, p 07.

³ Camille VOGER, *horaires atypique de travail et organisation du travail et de la production en entreprise rhônalpines*, Ed Université lumière Lyon, France, 2016, p 01.

nous posons la question suivante : **Quel est l'effet de travail d'équipe sur la vie socioprofessionnelle des salariés dans l'entreprise de NAFTAL-BEJAIA ?**

Pour mieux travailler et analyser cette question centrale, nous allons répondre à ces interrogations aussi intéressantes que cette dernière :

- Quelles sont les résultats causés suite à ce travail d'équipe sur la vie familiale des travailleurs ?
- Quelles sont les perturbations de travail posté sur la vie sociale et professionnelle des travailleurs ?

4. Les hypothèses :

La construction des hypothèses revêt une importance déterminante pour donner au travail une dimension scientifique.

Le chercheur est ainsi amené pour tester sa problématique à partir d'hypothèse construite, on les confrontant avec les données qu'il va observer. Donc les recherches se situent toujours entre le travail empirique et a réflexion théorique.

Pour répondre à la problématique ci-dessus nous avons deux hypothèses principales vont mener notre recherche afin nous tenterons de les vérifier pendant la rédaction de notre travail.

Selon **MAURICE ANGERS** l'hypothèse est une : «Réponse supposée à une question de recherche, une prédiction à vérifier empiriquement ».¹

Les hypothèses sont :

- 1)-Le travail d'équipe a un effet sur la vie familiale des travailleurs.
- 2)-Le travail posté a un impact sur la vie sociale et professionnelle des travailleurs.

5. Définition des notions et des concepts :

C'est une étape primordiale nommée l'analyse conceptuelle qui est un processus s'agit de faire ressortir les termes de l'hypothèse ou de l'objectif de la recherche, ces derniers désignent un ou des phénomènes ou concepts.

1-Définition des notions :

5.1.1-Entreprise :

Au sens de la sociologie du travail, il existe autant de définitions de l'entreprise : Pour **A.GORZ** L'entreprise « est le lieu où s'expriment le plus complètement la fonctionnalisation et la technicisation du travail humain entant qu'application concrète de la rationalité

¹ Maurice ANGERS, *initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, 6^{ème} édition, Ed Casbah Université, Alger, 1996, p202.

économique par une élite qui assure coordination, fonctionnement et régulation des organisations ». ¹

Selon **M. MAURICE** « L'entreprise doit être saisie dans la société car elle a le rôle actif de productrice de processus sociaux, tout en étant elle-même constituée par des processus sociaux propre à la société dont elle est partie parenté ». ²

5.1.2- Le travail :

Au sens courant effort individuel ou collective, physique ou intellectuel, activité pénible. Le travail professionnel est une activité rémunérée, exercée dans un secteur professionnel dans le but d'avoir un statut social.

«Il apparaît notamment chez **ADAM SMITH** et chez **KARL MARX** comme une activité productrice, une transformation de la nature qui permet d'accroître la quantité de bien et de service met à la disposition des individus» ³

On prend aussi une définition d'un économiste libérale **COLSON 2** qui déclare «Le travail est l'emploi que l'homme de ses forces physique et morale pour la production de richesses et de services.» ⁴

Comme le disent **G.FRINDIMANN** et **P. NAVILLE**, « le travail est d'abord, un moyen de vivre et de se rendre accessibles d'autres sources de satisfaction .Le travail poursuivent-il, est également lié à un milieu de vie dont l'importance est grande pour celui qui y passe plus d'un tiers de sa journée totale, plus de la moitié de sa vie éveillée ». ⁵

5.1.3-La famille :

C'est un groupe social composé de deux personnes au moins, ayant une résidence commune et unies par les liens de parenté et un réseau de droit et obligations.

Selon **E. DURKHEIM** « La famille est une institution sociale, à la fois juridique et morale : Pour qu'il y ait famille, il n'est pas nécessaire qu'il ait cohabitation et il n'est pas suffisant qu'il y ait consanguinité. Mais il faut (...) qu'il y ait des droits et des devoirs, sanctionnés par la société, et qui unissent les membres dont la famille est composée ». ⁶

¹ Alain BEITONE et all, *science sociale*, Ed Dalloz, Paris, 2000, pp321- 322.

² Ibid. Alain BEITONE et al, p 322.

³ Yves ALPE, Alain BEITONE et all, *lexique de sociologie*, 4^{ème} édition, Ed Dalloz, Marseille, France, 2013, p386.

⁴ George FRIEDMANN, *qu'est ce que le travail ?*, *Chronique des sciences sociales*, Paris, 1960, p 684.

⁵George FRIEDMANN, P NAVILLE, *traite de sociologie du travail*, Armand Colin, Vol 2, Paris, 1064, P132.

⁶ Alain BEITONE et all, *science sociale*, op.cit, p11.

2- Définition des concepts :**5.2.1-Le travail posté :**

On entend par le travail posté des horaires irréguliers affectés à un poste particulier comme les fameux 3*8 ou les personnes travaillent durant 8h le matin pendant un certain temps, puis 8h pendant l'après-midi, puis 8h la nuit et cela par rotation. Ce dernier a l'impact sur la vie sociale et professionnelle des travailleurs.

Selon INRST le travail posté «Correspond à une organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se relaient successivement au même poste de travail, selon un roulement pré-défini. La forme la plus connue est le 3X8, c'est à dire trois équipes différentes qui se relèvent sur le même poste pendant 24 heures.»¹

Selon **ALBERT MOUNDOSSO** : « Le travail posté peut se définir comme étant l'ensemble des travaux effectués en équipe successive, qui permet à des entreprises de fonctionner plus de 40 h par semaine. Il y a trois types d'organisations :

- Le travail posté en deux équipes discontinues : 2*8.
- Le travail posté en trois équipes semi-continues : 3*8.
- Le travail posté en trois, quatre ou cinq équipes continues : 3*8, 4*8, 5*8. »²

5.2.2-Le travail d'équipe :

On considère le travail d'équipe comme un groupe de gens différents partageant un objectif commun et coopérant afin de l'atteindre de manière convenable, comme ils partagent des responsabilités et des résultats de ce travail, ayant des relations qui s'articulent autour des frontières organisationnelles, autrement dit ce dernier est un mode de répartition des tâches et des responsabilités partagées entre plusieurs personnes ou chaque membre tient un rôle particulier.

Selon la perspective de **JEAN PROULX** «Il est probablement justifié en pédagogie de préférer l'usage de l'expression de « travail en équipe » à celui de l'expression de « travail en groupe » le développement relativement récent de stratégie d'enseignement qui favorise de façon systématique d'apprentissage coopérative, par exemple appelle à des formes de travail qui, de fait, mettent en jeu des groupes d'individus qui ont l'impression de se retrouver dans une équipe de travail ».³

¹www.inrs.fr/travail-de-nuit-et-de-travail-poste.html, consulté 25/05/2020 à 22 :05.

²Albert MOUNDOSSO, *panorama de la méthode en organisation*, éditions Publibook, France, 21 février 2014, p326.

³Jean PROULX, *le travail en équipe*, Ed Presses de l'université du Québec, 1999, p06.

5.2.3-La vie familiale :

C'est tout simplement une vie privée qui est le contraire de tout ce qui est public donc c'est forcément personnelle et intime, « La vie privée, est tout ce qui est strictement intime, personnel et qui n'est pas ouvert à tout public »(Média 2004). On entend aussi de « hors travail » qui fait référence à l'espace temps de toutes les activités hors travail, certaines auteurs dérivent à cette notion qui relève de la famille, vie privée, de développement personnel...dans la société. A cet égard, c'est-à-dire elle est hors de relation entreprise/salarié.

5.2.4-La vie professionnelle :

D'après, **KIOSI MOUHAMED** et **JAMOUSSE DORRA** : Dans leur mémoire ils ont donnés trois définitions pour la vie professionnelle :

1. « La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins ».
2. « En effet , la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur ,la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions ».
3. « Ce terme la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement de et vers le lieu de travail ».¹

6. La pré-enquête :

La pré-enquête est une étape très importante et indispensable dans une recherche scientifique car durant cette dernière on va savoir et démontrer sur quelle catégorie on va travailler et surtout de s'informer sur la population mère et faire le prélèvement de notre échantillon d'étude.

Notre pré-enquête qui est réalisée au début de mois de mars au sein de l'entreprise « **NAFTAL DE BEJAIA** », après avoir reçu l'autorisation d'accès de la part du responsable des ressources humaines, dans le but d'explorer notre objectif, d'approfondir et tenter nos hypothèses.

Le fait de réaliser cette pré-enquête d'abord nous a appris à éclaircir notre entretien puis, enrichir notre recherche afin de la rendre fiable, enfin c'est de familiariser plus avec notre terrain et limiter notre échantillonnage d'étude.

Au cours de la pré-enquête nous a aidée à décortiquer sur quelle catégories on travaille et savoir quelle catégorie qui travaille avec le système plus adéquat à notre thème de recherche pour cela on a décidé de travailler sur le service d'exploitation et de transport d'une

¹ Mohamed KLOSI, Dorra JAMOUSSE, *la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail*, Tunisie ,2007.

population de 87 travailleurs, parmi eux on trouve trois sections suivantes section d'exploitation, section entretien emballage et section transport , donc pour être bien claire on a réalisé de travailler sur la section d'exploitation avec une population mère de 47 travailleurs on a prit un échantillon de 14 travailleurs dont 08 travailleurs d'opérateurs Mvt produits et 08 autres des travailleurs O.S chaine, pour la raison qu'ils travaillent avec système modulable par exemple travaillant en trois équipes de 5h à 13h une équipe de 13h à 21h et de 21h à 5h de ce fait on peut faire des entretiens sur l'effet de cette rotation sur le vie sociale , professionnelle et familiale des travailleurs.

7. Le choix de la méthode et les techniques :

Tout un travail scientifique ou étude réalisé par des étudiants nécessite un modèle méthodologique à suivre afin de réaliser et mener leur enquête. Car c'est le choix adéquat de démarche méthodologique qui portera la faisabilité, la pertinence et la réalisation d'un bon travail.

7-1-La méthode utilisée :

L'étude scientifique impose des étapes méthodologiques rationnelles, qui permettent de traiter des thèmes, de répondre à des interrogations et réaliser des objectifs définit.

Nous avons utilisé la méthode qualitative descriptive, vu la nature des variables et les l'objectifs visés par notre thème.

A partir de là, on peut dire qu'on a opté pour la méthode qualitative qui est définit selon **MARC MOUNTOUSSE et GILLES RENOARD** « Consiste à chercher la cause d'un phénomène sans faire intervenir de données statistiques, c'est de montrer qu'il existe une relation logique entre deux phénomènes »¹

Sur le livre de **MADELEINE GRAWITZ et A.L.GEORGE** retient « le fait que l'analyse qualitative repose sur la présence ou l'absence d'une caractéristique donnée, qui implique la nouveauté, l'intérêt, la valeur d'un thème ».²

Par ailleurs, cette démarche constitue des techniques qui guident le chercheur à bien effectuer sa recherche pour recueillir des informations et des résultats scientifiques.

7-2 -Les techniques utilisées :

La méthode doit être distinguée de la technique. A l'instar de la méthode, la technique doit répondre à la question de « comment ».Elle constitue un moyen d'atteindre un but.

La technique c'est un mode opératoire éprouvé, bien établi, précis et reproductible. Elle décrit dans le détail les opérations nécessaires à l'obtention de meilleurs résultats possibles.

¹ Marc MONTOUSSE, Gilles RENOARD, *100 fiches pour comprendre la sociologie*, Ed Bréal, France, 2006, P17.

² Madeleine GRAWITZ, *méthodes des sciences sociales*, 11^{ème} édition, Ed Dalloz, Paris, 2001, pp608, 609.

Selon **MAURICE ANGERS** les techniques sont «Les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir les données dans la réalité, elle indique la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir ». ¹

Le choix de la technique permet de recueillir des données et des informations nécessaires et à aider le chercheur à bien rédiger son travail. Parmi les techniques de recherche que nous avons utilisées est :

7-2-1-L'observation :

L'observation est une technique souvent utilisée pour mener une étude qualitative permet d'expliquer des faits et situations à travers la description.

Selon **LUCIE DAIGNAULT**: « Il existe deux types d'observation : l'observation participante et l'observation non participante. L'observation participante consiste à s'intégrer dans un groupe .Par exemple s'intéresser à titre de visiteur dans un groupe qui assiste à une visite commentée. L'observation non participante est par ailleurs la plus pratiquée par les évaluateurs en contexte muséal lors d'une évaluation sommative. Elle consiste à observer de l'extérieur les comportements adoptés par les visiteurs. L'observation a quatre tâches à accomplir :1) être sur place avec les personnes observées ,2) observer le déroulement des événements ,3) enregistrer ceux-ci en prenant des notes, 4) interpréter ce qu'il a observé et rédiger un compte rendu ». ²

Selon **MAURICE ANGERS** : « L'observation est un choix approprié quant le problème de recherche amène à s'intéresser à un groupe restreint d'individus dans le but de connaître certains aspects de leurs existence en les regardant vivre... ».

« En outre, cette technique est utilisée pour réaliser une recherche à visée compréhensive afin de découvrir le sens que les personnes observées donnent à leurs actions. Elle permet ainsi d'explorer des problèmes encore mal définis ou en voie de prendre de l'ampleur. L'observation en situation est participante quant l'observatrice se mêle à la vie des individus observés, sinon c'est une observation désengagée. L'observation est ouverte quand les membres du groupe savent qu'ils sont observés, sinon c'est observation dissimulée. Dans ce dernier cas il faut s'assurer de ne pas abuser de la confiance des individus observés ». ³

Selon **CLAUDE LEVY-LEBOYER** « Il s'agit d'observer visuellement et avec discrétion le travail comme il se présente, au cours d'une période précise. Il s'agit d'observer en même temps les conditions de travail et le risque qu'il comporte. L'observation est sans aucun doute la méthode la plus fréquemment utilisée lorsqu'il s'agit de faire l'analyse des compétences requises pour des postes relativement simples .Mais l'observation reste une

¹ Maurice ANGERS, *Op.cit*, p 40.

² Lucie DAIGNAULT, *l'évaluation muséale : savoir et savoir-faire*, Ed presses de l'université de Québec, 1011, p128.

³ Maurice ANGERS, *op.cit*, p42.

méthode d'usage et d'intérêt limités. Elle est peu applicable lorsqu'il s'agit de postes de haut niveau ».¹

7-2-2-L'entretien :

C'est un instrument de récolte des données et des informations qualitatives descriptives sur le terrain et surtout répondre à notre problématique, il est bien fondamentale de construire ce guide d'entretien d'avoir de bons variables bien identifiées pertinentes par rapport à notre problématique, en générale ses questions sont ouverte qui permettre d'infirmer ou de confirmer nos hypothèses, poser des questions supplémentaires, observer le para langage (gestes, émotions, réactions...).

Selon **MAURICE ANGERS** « L'entretien est une technique d'investigation directe amène à recueillir quelques témoignage d'individus ou de groupe en les questionnant finement sur leurs éductions, leurs expériences et leurs conceptions ».²

L'entretien correspond à une situation d'interaction provoquée par le chercheur avec l'objectif d'en retirer un ensemble d'information, Il est recommandé d'élaborer un guide d'entretien qui peut être un moyen pour l'enquêteur de se rassurer, il est nécessaire aussi de contrôler les effets de ce guide a sur la situation d'enquête.

Selon **LEVY-LEBOYER CLAUDE** « L'entretien peut être non structuré, c'est-à-dire sans liste de question préparée à l'avance, ou structuré, de manière à aborder systématiquement le contenu des activités soit par ordre chronologique, soit en fonction des missions à accomplir, par exemple, cette méthode permet d'obtenir non seulement une description des activités, mais également de informations sur ce que la personne qui occupe le poste considère comme étant particulièrement important ou difficile, ou même sur les activités qui lui plaisent et sur celle qui sont des fardeaux ».³

Selon **CEDRIC MORIN** nous informe qu'il « existe trois grandes familles d'entretiens : ouvert, directif et semi-directif. L'utilisation de l'une ou l'autre formule dépend du temps dont dispose le recruteur, de sa maîtrise de la technique, et tout simplement de ses préférences.

- **L'entretien ouvert** : il commence généralement par une question ouverte et générale du type : « qu'est ce qui a retenu votre attention dans notre annonce ? » Votre réponse doit être brève et directe : les raisons qui vous amènent à postuler, vos compétences, vos motivations pour le poste, avant de finir par votre parcours. il vaut mieux partir de plus récent pour aller vers l'ancien, car il y a peu de chances qu'il vous indique au préalable le temps dont vous disposez. C'est la meilleure technique pour ne pas oublier l'essentiel. Le recruteur vous écoute et peut n'avoir aucune réaction comme il peut ponctuer vos propos de hochements de tête. C'est à vous de faire les transitions, de doser votre temps de parole sur telle partie de

¹ Claude LEVY-LEBOYER, *la gestion des compétences. Une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises*, 2^{ème} édition, Ed Eyrolles, Paris, 2009, p47.

² Maurice ANGERS, op.cit, p 44.

³ Claude LEVY-LEBOYER, op.cit, p48.

vos parcours, de faire l'impasse sur telle autre. Mieux vaut être préparé à cette technique pour faire présentation fluide. Si votre recruteur souhaite des détails sur un point, il ne manquera pas de vous questionner. Cette forme d'entretien a l'inconvénient de peu dévoiler ce que pense le recruteur. Soyez donc très attentif à ses faits et gestes.

- **L'entretien directif** : cette technique est peut-être la moins utilisée des trois. Le recruteur va droit au but, il a complètement la situation en main, vous êtes alors complètement en rails, ce qui peut sembler très confortable et moins déstabilisant. Vous devez faire des réponses courtes et précises, ce qui n'est pas toujours évident. En revanche, vous n'avez pas le loisir de mettre en avant certains points valorisants de votre parcours. Deuxième inconvénient, le recruteur appuiera certainement sur certains points faibles, car cette technique impose d'avoir bien préparé l'entretien et d'en maîtriser toutes les ficelles. Restez donc prudent dans vos réponses, ne vous dévoilez pas trop et n'hésitez pas à lui faire préciser ce qu'il veut savoir.

- **L'entretien semi-directif** : c'est le cas de figure le plus courant. Le recruteur alterne alors les deux autres techniques. Généralement, il débute par des questions ouvertes. Elles lui permettent de savoir qu'il a en face de lui, il poursuit par des questions beaucoup plus précises et qui portent sur ce qu'il intéresse précisément de savoir. Dans ce type d'entretien, vous aurez l'impression d'être dans une discussion prenant parfois une tournure qui n'a rien de professionnel. Ne pas de vue que vous êtes dans un processus de recrutement et nous vous ne laissons pas aller à trop donner votre opinion ou à contredire votre interlocuteur ».¹

« L'entretien est utilisé en sciences sociales dans le but de recueillir des informations verbales. Il met face à face un enquêteur et un enquêté ».²

8. L'échantillonnage :

Selon **Maurice Angers** « L'échantillonnage consiste en un ensemble d'opérations qui permettent de constituer un échantillon représentatif de la population à l'étude. Quant au choix des procédés de sélection des éléments tirages ou tris, il dépend des moyens disponibles pour joindre ces éléments. Il n'existe donc pas d'échantillonnage meilleur qu'un autre. C'est celui qui répond le mieux aux exigences de la définition du problème qui est le plus adéquat ou le meilleur dans la circonstance ».³

L'échantillonnage c'est l'extraire un sous échantillon à partir de la population mère ou population référence et selon **LOUBET** « C'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers ».⁴

¹ Cédric MORIN, *le guide de l'entretien d'embauche*, Ed groupe express, France, 2006, pp108, 110.

² Raymond BOUDON et al, *dictionnaire de sociologie*, Ed Larousse, paris, 2005, p86.

³ Ibid. Maurice ANGERS, p100.

⁴ Jean-Louis Loubet DEL BAYLE, *initiation aux méthodes des sciences sociales*, Ed l'harmattan, paris, 2000, p61.

9. Les études antérieures :

Le recourt au travail par équipe a effectué de nombreux chercheurs à s'intéresser à ce sujet en ce qui concerne ses effets sur les travailleurs, de ce fait on va éclaircir les principaux études qui ont étudiées ce genre de thématiques.

9-1-CHAMBERS.D (1986): Conciliation contraignante

« L'appartenance à un genre ou à l'autre est ligne de démarcation déterminante dès lors que l'on interroge des travailleurs atypiques sur les raisons qui les ont amenés à travailler en horaires atypiques et les souhaits qu'ils ont de quitter ou non ce type de travail. Ainsi, une recherche anglaise auprès de 527 salariés, hommes et femmes de l'industrie textile, révèle que 93% des hommes qui travaillent en 3*8 alternants (avec travail de nuit)expriment le très fort besoin de changer d'horaire en raison des perturbations occasionnées par ces horaires sur leurs loisirs tandis qu'une très forte majorité des femmes 96% travaillant en équipe à temps partiel (6heures par jour week-end inclus) ne désirent pas changer d'horaires et ce dans le but d'assumer en bas âge sont celles qui disent apprécier le plus ce type d'horaire) ». ¹

9-2- DRAKE : Trouble de sommeil lié au travail posté.

« 39,1% des travailleurs de nuit et 26%des travailleurs postés présentent des symptômes correspond aux critères diagnostiques de SWSD, mais ces pourcentages doivent être mis en perspective avec la prévalence de ces symptômes dans la population générale, évaluée à 18%.La tolérance au travail posté diminue avec l'âge .Après trois huit de travail, les sujets âgés déplorent une moins bonne adaptation circadienne et se montrent plus somnolents. Constate pour l'amélioration des conditions de vie et de travail nous apprend que la proposition de travail posté reste relativement stable jusqu'à l'âge de 45 ans et diminue fortement par la suite, plus particulièrement après 55 ans, reflétant la difficulté d'adaptation à partir de cet âge au travail à horaires irréguliers ». ²

9-3- GADBOIS.H (1967) : Conciliation contraignante

« S'agissant de la vie familiale et sociale, les impacts négatifs de la pratique des horaires décalés ne peuvent plus être ignorés. La réduction du temps disponible avec les différents partenaires et de la vie hors travail a des conséquences négatives sur la qualité des relations des travailleurs postés avec les membres de leurs familles. Au sein du couple, les difficultés éprouvées touchent à la réduction des temps de loisirs partagés, au déséquilibre des contributions de l'un de l'autre aux activités quotidiennes de la vie familiale, de la prise en charge des responsabilités éducative et à une certaine raréfaction des relations sexuelles ». ³

¹ Paul BEAUD et all, *travail de nuit et autres formes d'horaires atypiques*, Université de Lausanne, faculté des sciences sociales et politiques, Suisse, 1990, p141.

² Stéphane NOËL, *la morbidité du travail à horaires irréguliers*, laboratoire du sommeil, CHU de Charleroi saint André Vésale, santé conjugulée-janvier n°51,Belgique, 2010, p67.

³ Charles GADBOIS, *les discordances psychosociales des horaires atypiques, question suspens*, travail humain, 2004/1(vol.67), paris, p63.

9-4- GADBOIS.H (1981) : Isolement social.

« Une étude portant sur 848 aides-soignantes et infirmières travaillant en poste fixe de nuit montre que le travail de nuit a une influence négative sur les relations avec les amis : un tiers des interviewées déclarent refuser très souvent une invitation en raison de leur état de fatigue, ce qui a pour conséquence de restreindre le réseau de leurs relations sociales ». ¹

9-5- EDOUARD .F(2010) : Les effets à long terme, les troubles cardiovasculaires.

« En résumé, le risque coronarien et cardio-vasculaires augmente sensiblement chez les travailleurs postés et de nuit .Les études récentes montrent que cette relation entre travail de nuit ou posté et risque coronarien à long terme passe en partie via des perturbations directes du systèmes nerveux autonome ou de sécrétions hormonales conduisant à une augmentation du risque de trouble du rythme, de troubles de conduction cardiaque ou à des effets directs sur la paroi artérielle et l'athérosclérose ». ²

9-6- GUERIN ET DURMEYER (1974) : Les perturbations de travail en équipe.

« Montre que les perturbations du travail en équipe sur la vie familiale sont différemment en fonction du degré et de la nature de la fatigue. Les ouvriers surveillants pensent plus fréquemment que leur fatigue peut être une gêne pour la famille par la perturbation de la vie familiale qu'elle entraîne à cause des excès de nervosité, de mauvaise humeur, d'irritabilité. La fatigue physique des travailleurs manuels est vécue différemment : l'ouvrier fatigué se plaint d'absence de discussions et de temps libre passé en famille, car le plus souvent, il se réfugie dans le sommeil et le repos. Dans une étude de dans le secteur sidérurgique britannique, on retiendra que 44% des travailleurs pratiquant le système de 3postes en alternance indiquent que le poste de nuit interdit les rapports sexuels contre 13% pour le poste du matin et 11% pour le poste de l'après-midi ». ³

9-7- Etude prospective japonaise publiée en 2006 : Les cancers, cancer de la prostate.

« Portant sur 14000 travailleurs , met en évidence après ajustement des facteurs confondant un risque relatif de cancer de la prostate égale à 3 des travailleurs postés par rapport aux travailleurs de jours, alors que les auteurs n'observe pas d'augmentation significative de risque pour les travailleurs fixes de nuit. D'autres études ont montrés une prévalence plus élevée de cancer de la prostate parmi les pilotes d'avions, les pompiers, le personnel soignant, la police toutes les professions engagées au moins partiellement dans un travail à horaires irréguliers ». ⁴

¹ Paul BEAUD et all, *op.cit*, p136.

² François EDOUARDS, *conseil économique sociale et environnementale, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et la vie des salariés*, CESE, juillet, 2010 p101.

³ Nancy COTE et all, *le rapport au travail vu à travers la perspective des parcours de vie*, le centre de santé et des services sociaux de la veille-capital, 2008.

⁴ Stéphane NOËL, *op.cit*, p67.

9-8-CHAZALETTE. A (1974) Organisation familiale, le conjoint, les enfants

« Une étude sur le travail de nuit en postes fixes, car elle présente l'avantage de comprendre à la fois des hommes et des femmes travaillant selon cette modalité d'horaires. De plus, elle différencie les individus selon leur niveau de qualification : travailleurs non qualifiés, moyennement et très qualifiés ; on trouve des femmes dans les deux dernières catégories. Elle nous donne ainsi quelques indications sur la situation sociale et le statut de ces familles. Les travailleurs atypiques interviewés travaillent dans cinq entreprises différentes (atelier de moulage plastique, mine de charbon, entreprise chimique, imprimerie hôpital psychiatre). L'auteur observe une étroite relation entre l'activité professionnelle des travailleurs postés non qualifiés et celle de leurs épouses travaillant de jour à l'extérieur à temps plein : le fait que l'homme et la femme travaillent selon des horaires différents leur permet d'assurer la garde des enfants. Aux yeux des travailleurs immigrés non qualifiés, le travail de nuit de l'homme et le travail de jour de la femme sont avant tout un moyen d'augmenter leurs ressources sans majorer les frais (garde d'enfants, repas hors du domicile, etc.). Autrement dit, l'alternance du temps de travail contraint entre les conjoints est bénéfique aux enfants, mais elle signifie par contre que les conjoints n'ont que très peu de temps à passer ensemble. Chez les travailleurs moyennement qualifiés, le travail de la femme est restreint (temps partiel : 20 à 30%), mais le fait que la femme soit plus souvent à la maison ne signifie pas que le couple passe plus de temps ensemble. Les rôles et les domaines d'intervention de chacun sont bien délimités : à la femme la maison, les enfants, la vie avec les voisins ; à l'homme le travail, le jardin, sa propre vie sociale. Les travailleurs très qualifiés dont les épouses ont un métier et travaillent à mi-temps, disent avoir une vie familiale importante et satisfaisante. Cependant si le travail de nuit laisse du temps libre qui procure certaines satisfactions, il introduit aussi des contraintes. Il est un obstacle à la réalisation de toute une série d'activités fortement souhaitées chez ce groupe de travailleurs de type collectif ».¹

10. Les obstacles rencontrés :

L'apparition de l'épidémie de coronavirus (COVID-9) avec la prise des mesures sanitaires, ont engendrés la fermeture des institutions pendant des mois comme l'université et ses bibliothèques et les entreprises ou c'était prévu nous effectuerons notre stage pratique, et aussi l'absence de transports pour se déplacer cela nous a empêché de réaliser notre mémoire comme il se doit, de faire le terrain, de faire nos entretiens et même de faire des séances d'encadrement. Un autre problème que nous avons rencontré c'est que malgré la disponibilité de l'internet mais nous n'avons pas accès à des ouvrages et des articles intéressants par rapport à notre thème car tous les liens en mode payant ou bien sécurisé par des universités étrangères.

¹ PAUL Beaud et all, op.cit.pp127-128.

Chapitre II

Le travail posté

Préambule

Les entreprises optent les différentes modalités et système d'horaires de travail en équipe en utilisant les vingt quatre heures de jour et de nuit dans le but d'améliorer et d'augmenter la production.

1. L'évolution de travail posté :

« Le monde de travail a énormément changé au cours des vingt dernières années .Comme on le verra plus loin dans le cadre de ce chapitre, deux phénomènes concomitants se démarquent : le recule l'emploi à temps plein et la forte croissance du nombre de travailleurs atypique. En effet, un grand nombre de personnes se retrouve de nos jours dans des situations d'emploi dites non-traditionnelles ou atypiques. Ces situations de travail diffèrent du travail typique en ce qu'elles dérogent à la conception classique d'une relation de travail dans laquelle on retrouve un salarié qui travaille pour un seul employeur dans une relation de subordination juridique, sur le site même de l'entreprise et la plupart du temps à temps plein et pour une durée indéterminée »¹.

« L'apparition du travail atypique s'est fait graduellement .L'emploi permanent à temps partiel a été la première forme d'emploi à marquer une rupture avec le model traditionnel .Les entreprises parvenaient de la sorte à diminuer la durée de la semaine de travail .Aux fixes tant pour les emplois permanents que ceux à temps partiel se sont greffés des horaires variables .Ces horaires constituent une atteinte à la régularité et à la stabilité de la semaine de travail. L'irrégularité et l'instabilité des horaires se sont ensuite ajoutées à leur variabilité, pour répondre à la demande de consommateur »².

Dans cette analyse de l'évolution de travail atypique comprend quatre types selon organisation internationale de travail « porte à identifier quatre principales formes d'emplois : le travail à temps partiel, le travail temporaire à durée déterminée, le télétravail ou le travail à domicile et le travail autonome »³.

De même ces formes ou types de travail atypique plus spécifiquement le travail posté sont devenues une caractéristique des marchés du travail à travers le monde. Selon une OIT nous informe que « Au cours des dernières décennies, elles ont progressées, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement, du fait de leur plus large utilisation dans les différentes branches d'activité et professions »⁴.

Au final, plusieurs salariés sont devenus autonomes le faite de passer d'un emploi régulier à temps plein à un emploi à temps partiel dans le but d'augmenter l'existence des travailleurs atypique sur le marché du travail et de souhaiter améliorer la productivité de leurs entreprise du coup d'avoir une flexibilité maximale.

¹Www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/documents/normes-travail-non-traditionnel/RapBernier1.pdf.p26.

² Anne BOURHIS et Thierry WILS, *L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typique et atypique*, relation individuelle, Paris, 2001, p 83.

³ Ibid. p83.

⁴ Organisation internationale du travail, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives*, Embargo publié le lundi 14 novembre 2016, page 01.

2. La définition de travail posté :

Les horaires atypiques en particulier le travail posté concerne tous les horaires qui ne sont pas standards, donc c'est des horaires fixe dite standards se sont des horaires représentés pendant la journée en générale de 8h à 16h un petit plus largement jusqu'à 17h ou même peut arriver à 18h et bien sûr se déroule sur la semaine entre le dimanche et le jeudi avec une pose fréquemment de midi vers 13 h et/ou demi ainsi suivi d'un repos qui est le vendredi et samedi.

Par contre les horaires atypiques concerne toute les autres configurations de travail comme suit le travail de nuit, travail en horaires longs, le travail à temps partiel et le travail posté qui nous intéresse d'ailleurs, si on parle de ce dernier enfin il est réglementé par une directive européenne qui date en 2003, est donc correspond tous mode d'organisation en poste c'est-à-dire plusieurs équipes succède pour réaliser toujours la même tâche de travail sur 24h par exemple pour les personnes qui travaillent en trois équipes de 8h donc il va y avoir une équipe qui va travailler plutôt le matin va succéder une autre équipe qui va travailler l'après-midi puis enfin une autre équipe qui va automatiquement travailler la nuit c'est ce qu'on appelle le système 3*8 autrement dit le travail posté semi-continu comme il existe d'autres organisations de travail posté .

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

-Le travail posté discontinu (souvent en deux équipes : 2*8) : deux équipes se relaient le matin et l'après-midi.

-Le travail posté semi-continu(en trois équipes : 3*8) trois équipes se succèdent le matin, l'après-midi et la nuit et ne travaillent pas le weekend.

-Le travail posté continu (en trois équipes ou plus : 4*8 ,5*8) : trois équipes se relaient permet un fonctionnement ininterrompu, 24h sur 24h.

Le travail posté perturbe les rythmes biologiques, en particulier le sommeil et l'alimentation »¹.

Par ailleurs plusieurs études ont été faites sur le travail posté, sur l'effet de ses horaires décalés et au final ont montrées que ce mode d'organisations du temps de travail a des conséquences néfastes sur la vie sociale et familiale des travailleurs.

¹Vincent BONNIOL, *rythme et horaires de travail : travail posté, travail de nuit-USNA-CFTC*, créé le samedi 10 janvier 2009 mis à jour le mercredi 03 septembre, France, 2014, p02.

3. La durée de travail posté :

La durée du travail est réglementée par le code du travail et par l'aménagement du temps de travail.

Selon l'article L.3121-10 du code du travail « La durée l'égale de travail est de 35 heures par semaine. La loi du 17 janvier 2003 retient 1600 heures par an pour le calcul de la durée de travail .C'est une durée de référence, à partir de laquelle sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut demander. La durée quotidienne de travail maximum est de 10 heures (sauf exceptions : 8 heures pour les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans).Un salarié ne peut effectuer plus de 48 heures par semaine et ce maximum est porté à 44heures en moyenne mensuelle sur 12 semaines. L'employeur doit accorder un repos minimal entre deux journées de travail d'au moins 11heures consécutives (sauf accord collectif de branche ou d'entreprise avec un minimum de 9 heures) »¹.

Selon l'article 30 « Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipe successives ou travail posté .Le travail posté donne droit à une indemnité »².

Selon L'article 30 « Les indemnités effectuées ou en raison de conditions particulières de travail et, notamment de travail posté, de nuisance et d'astreinte, y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone »³.

Comme le souligne **Charles GADBOIS** « En matière de temps de travail, les affectifs se distinguent les uns des autres par leur volume de travail, appréhendé généralement en heures sur une période de références, mais également par le rythme de ce travail .Pour chacun les plages de travail et de repos se succèdent et s'articulent différemment .Travailler en moyenne 39 heures par semaine ne représente pas le même effort pour celui qui bénéficie d'horaires réguliers du lundi au vendredi que pour celui qui est assujetti à des rythmes irréguliers »⁴.

« Travailler sept ou huit heures par jour, du lundi au vendredi et aux mêmes horaires toute l'année, demeure encore la norme. Cependant, trois actifs sur dix ont connu, en 1995, un rythme de travail autre : irrégularité des jours ou des horaires de travail, avec ou sans rythme hebdomadaires .Les non-salariés, même s'ils l'ont plus souvent choisi, sont plus nombreux à travailler irrégulièrement. Le rythme de travail des salariés, s'il n'est pas identique chaque semaine, peut être cyclique. Cette organisation du travail prend différentes formes (2*8,3*8

¹ Ibid. Vincent BONNIOL, p01.

²Code de travail algérien Chapitre (3) durée du travail, section 3, travail posté, page 11.

³Ibid. rémunération du travail, chapitre (1) dispositions générales p22-23.

⁴Charles GADBOIS, *discordance psychosociales des horaires postés : question en suspens, le travail humain*, Vol-53.N°4,1990, paris, pp 97-101.

ou autres)et nécessite souvent de travailler à des horaires atypiques(samedi, dimanche ,de nuit).Elle se rencontre plus fréquemment dans l'industrie ,ou plus d'un salarié sur cinq y est soumis .Les employés des services de santé sont aussi particulièrement astreints aux rythmes cycliques .Les entreprises ainsi organisées offrent peu de souplesse , au quotidien , à leur salariés (aménagement d'horaires complexe , vacances planifiées) »¹.

4. Les avantages et compensations de travail posté :

De nos jours, aucun travail ne peut se réaliser facilement chaque travail soit de nuit , posté quoi qu'il soit a un effet négatif sur la personne et parmi ces effets on voit la fatigue , les maladies professionnelles et des accidents de travail et bien d'autres ... selon les apologues et contes orientaux (1784) nous enseigne ce qui suit « ne te rebute pas si tu as le travail pénible »²car même s'il peut engendrer ces effets négatifs mais aussi ce travail d'équipe comporte des avantages selon le dictionnaire des proverbes de la Thaïlande (1980) qui nous indique que « Le travail a été une source de tous les biens »³ ,suite à ca ,par exemple le travail posté permet aux travailleurs d'avoir un temps libre de plus pendant la journée et une compensation salariale autrement dit des très nombreuses conventions collectives prévoient l'attribution de primes d'équipes.

Selon l'article L3122-8 du code du travail « Les travailleurs de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé sous forme de repos compensateur et , le cas échéant sous forme de compensation salariale »⁴.

Ensuite, dans le cas ou l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou pour l'efficacité de l'organisme, de ce fait les travailleurs vont avoir la chance de participer aux actions de formations et de perfectionnement donc c'est un avantage pour eux d'améliorer leur CV professionnelle grâce à l'apprentissage de ces formations.

Ainsi des congés de maladies et la réglementation relative à la sécurité sociale et bien assuré par l'Etat de prévention, par exemple ayant le droit de bénéficier du système de tiers payant produits pharmaceutiques avec une carte « Chifa » et bien que les services de la CNAS.

La protection médicale sous forme d'un examen par le médecin du travail égale à un changement et l'affection de poste. Ainsi des contreparties données sous forme de repos compensateur.

L'offre d'avantage de temps libre consacré par les travailleurs en profitant à la maison avec la famille.

¹ Ibid. Charles GADBOIS, p111.

² <https://www.mon.poeme.fr/proverbe> et adage sur le travail, consulté le 10/06/2020 à 10 :00h.

³ Ibid.mon.poeme.fr.proverbe.

⁴ <https://contrat-de-travail.ooreka.fr> travail posté, à jour en mai 2020, consulté le 10/06/2020 à 19h.

5. Les modalités de travail posté :

« A ces divers modes de travail posté correspondent différentes formes d'organisation temporelle des équipes définissant les modalités d'insertion des travailleurs dans l'emploi du temps .Ces modalités sont caractérisées par deux options de base : le mode d'occupation des factions et les choix des systèmes de roulement(ou cycles de rotation).

Deux modes d'occupation des factions peuvent exister : le mode fixe ou alternant. Le mode est dit fixe lorsque chaque équipe occupe toujours la même plage horaire de travail .En revanche, il est dit alternant lorsque les équipes occupent à tour de rôle les différents postes : par exemple, matin, après –midi ou soir, et nuit pour un mode de travail continu ou semi-continu en 3/8.Les systèmes de roulement sont caractérisés par des règles qui régissent l'occupation successive des différentes factions .Ces règles définissent un cycle qui possède un rythme déterminé et un sens de rotation. Si la succession des postes occupés a lieu selon l'écoulement normal du temps(c'est-à-dire dans le sens matin , après-midi, nuit) , on parlera d'un sens de rotation " normal ou avant ".Mais , si la succession est de type matin, nuit , après-midi, le sens de rotation est dit" inverse".Quant aux cycles de rotation , ils sont considérés selon un rythme qui est "long" lorsque l'agent posté occupe successivement quatre fois ou plus le même quart .Ils sont dits "courts" lorsque la personne n'occupe pas plus de deux à trois fois le même poste »¹.

Le travail posté appelé aussi travail en équipe ou en rotation a ses modalités spécifiques comme toute forme d'organisation de travail .Plusieurs modalités de ce dernier qui existent les plus fréquente sont nommées trois-huit et deux-douze.

❖ *Trois Huit (3*8) :*

Le travail en trois huit consiste trois équipes se succèdent chacune pour huit heurs de travail afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24h d'une journée et cela sur le même poste de travail sans week-end.

Dans la plupart des cas ces équipes automatiquement changent d'horaire par rapport aux semaines, c'est-à-dire si une équipe travaille la nuit durant la semaine A ensuite la deuxième équipe travaille effectivement le matin durant la semaine B et du coup durant la semaine C passe à travailler l'après-midi et ca recommence ce qu'on appel tourner par roulement.

Exemple de cette rotation :

1/Semaine A 05h-13h.

2/Semaine B 13H-21h.

3/Semaine C 21h-05h.

¹ Journals.openedition.org/pistes/1055 ? Lang=en# : text=si%20la%20succession%20des%20postes, rotation%20dit%20 « %20inverse% 20 »consulté le 04/05/2020 à 18 :30h.

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

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

❖ **Deux-Douze (2*12) :**

Le travail en deux-douze consiste deux équipes qui travaillent le jour et la nuit, travaillant 12 heures par jour. L'ouvrier est soit de jour soit de nuit, il n'y a pas d'alternance entre eux, mais en fait il y a deux équipes de nuit qui travaillent en alternance selon les jours :

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

Ce système s'applique aux ateliers, usine où le temps de changement d'équipe est long et où chaque ouvrier peut remplacer l'autre et chacun prend ses pauses à son tour.

❖ **Cinq-huit (5*8) :**

Ce système consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives cinq équipes sur un même poste, c'est pareil afin d'assurer le fonctionnement continu sur les 24h d'une journée, y compris le weekend.

A travers la description des systèmes et des rythmes de travail en termes de succession de jours ou en termes d'horaires, selon « **Pierre BOISARD et Jean-David FERMANIAN**, on distingue 06 modalités de travail des salariés cycliques :

- ❖ **Les « 2*8 » :** ils correspondent à la vision traditionnelle du travail posté. Ils travaillent en général du lundi au vendredi, alternant le plus souvent équipe du matin pendant une semaine et équipe de l'après-midi la semaine suivante. Cette catégorie constitue le tiers des cycliques.
- ❖ **Les « 3*8 » :** Ils travaillent, en général, les mêmes jours chaque semaine et alternent trois horaires hebdomadaires différents, correspondant à trois équipes. Par exemple, ils travaillent du lundi au vendredi de 5 heures à 13 heures pendant une semaine, de 13 heures à 21 heures la semaine suivante et de 21 à 5 heures la troisième semaine. Ici, l'alternance doit être comprise au sens large, c'est-à-dire qu'elle n'implique pas forcément des plages de travail disjointes, mais la succession de trois horaires bien distincts. Ainsi sera classé dans la catégorie « 3*8 » celui qui travaillera une semaine de 5 à 13 heures, la semaine suivante de 13h à 21 heures et la troisième semaine de 5 à

¹ [Http : //travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/durée-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/durée-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html), page consultée le 04/05/2020 à 19h00.

8heures et de 17h à 21heures. Selon cette définition les « 3*8 » sont trois fois moins nombreux que les « 2*8 » (11% des cycliques).

- ❖ **Les « 3*8bis »** : sont rassemblés dans cette catégorie tous les rythmes de travail pour lesquels les jours de travail sont variables d'une semaine sur l'autre, et pour lesquels il y a alternance d'au moins trois types d'horaires. Ces rythmes se rencontrent fréquemment dans les modes de production en continu, pour lesquels il est coûteux d'arrêter le processus de production (industries de procédés). Ils peuvent correspondre à un système d'organisation de la production dit en « 4*8 », « 5*8 » ou plus, bien que dans la majorité des cas il n'y ait pas plus de trois horaires différents par salarié. Par exemple, travailler deux jours de 5 à 14 heures, deux jours de 14 à 21 heures, deux jours de 21 à 6 heures et se reposer 4 jours. Représentant 14% de l'ensemble des cycliques. Les « 3*8bis » sont plus nombreux que les « 3*8 ».
- ❖ **Les « variations en jour »** : ils possèdent les mêmes horaires de travail chaque jour mais le rythme de succession de leurs jours de travail et de repos forme des cycles. Par exemple, travailler deux jours de 20 heures à 6 heures, puis se reposer deux jours, et ainsi de suite. Ils rassemblent 16% des cycliques.
- ❖ **Les « autres cycliques »** : cette catégorie regroupe tous les cycliques qui n'ont pu être classés dans les catégories précédentes. Ils affirment avoir des rythmes de travail organisés en cycles qui s'étendent sur plusieurs semaines, mais ne pas être en horaire alternant car, bien souvent, leurs plages de travail à l'intérieur de cycles se recouvrent largement : la succession de plages de travail et de repos est en général extrêmement complexe. Cette catégorie de salariés représente 11% des cycliques. Un exemple de cette catégorie hétérogène serait : travailler un jour de 12 à 21 heures, puis un jour de 8 à 13 heures et de 20 à 6 heures, puis un jour de 19 à 23 heures, puis de reposer deux jours »¹.

6. Les nouvelles formes d'organisation de travail

Les dysfonctionnements des organisations du travail taylorienne et fordienne, ainsi que la diffusion des nouvelles technologies, rendent nécessaire l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises, qui sont nées de la remise en cause du taylorisme.

D'ailleurs, **PATRICE LAROCHE** et **MARC SALESINA** nous informe « sur certaines mesures peuvent limiter de travail répétitif et la parcellisation des tâches, sans mettre fondamentalement en cause l'ost.

- **La rotation des postes** : pour rompre la monotonie des tâches, une rotation du personnel d'exécution sur les différents postes est instituée. Cela contribue à rendre à l'ouvrier la maîtrise, même partielle, du processus de production. Cette mesure est un intérêt et d'une efficacité limitée. Elle met en évidence la polyvalence des exécutants sur des postes qui n'ont que peu de spécificité et ne fait pas disparaître le sentiment de

¹ Pierre BOISARD, Jean-David FERMANIAN, *les rythmes de travail hors norme*, In : Economie et statistique, n°321-322, Espagne, 1999, p121.

déqualification. De plus l'adaptation à un poste, lors d'une rotation, peut freiner la productivité. Il arrive même que les ouvriers se plaignent de la rotation, qui nécessite un effort supplémentaire.

- **L'élargissement des tâches** : cette mesure consiste à limiter la division horizontale du travail. L'exécutant se voit alors confier le soin d'effectuer un ensemble de tache recomposées. D'un plus grand intérêt que la précédente, cette mesure a une portée toutefois limitée. En effet, le cumul de plusieurs taches dont l'exécution est toujours pénible ou ingrate n'assure pas obligatoirement un dépassement du taylorisme.
- **L'enrichissement des tâches** : il s'agit de la mesure la plus élaborée dans ce domaine, puisqu'elle limite la division verticale du travail. Les exécutants se voient confier le soin, au-delà de leur travail d'exécution, d'effectuer des taches de contrôle, de commande, d'entretien de maintenance. La seule limite de ce type de mesure et de l'incertitude quant à l'étendue à donner aux responsabilités des travailleurs.

La mise en place de groupe semi-autonome se démarquant des principes de l'ost

- **Des petits groupes de travail sont constitués par affinités, conformément aux concepts de l'école des relations humaines** : des groupes semi-autonomes ou équipes à responsabilités élargies. Le soin d'organiser leur travail, et même de gérer leurs congés, est confié à leurs membres. Aux États-Unis, l'école des relations humaines a en effet mis en évidence que l'efficacité d'un petit groupe dépendait de son harmonie, de son degré d'autonomie et de l'importance de ses responsabilités.
- **La substitution d'une contrainte de production à une contrainte hiérarchique tend à s'opérer** : en effet, l'autorité hiérarchique, qui ordonnait l'exécution des taches, s'assouplit tandis que les exécutants ont plus de responsabilités. La contrainte qu'il doivent alors respecter est l'objectifs de production à atteindre pour un date donnée ». ¹

Comme le souligne aussi ces équipes ou groupes autonomes de travail **PATRICE LAROCHE** et **MARC SALESINA** « les équipes autonomes de travail se distinguent des cercles de qualité et des groupes d'expression (qui sont plutôt des lieux de résolution de problèmes) au sens où elles constituent des unités de travail qui sont seule responsables de l'organisation du travail et de leur performances. Les équipes autonome de travail se caractérisent par les éléments suivantes : la responsabilité complète d'une taches, un travail sans supervision directe, un pouvoir discrétionnaire sur les méthodes de travail et le temps de travail, l'encouragement à la polyvalence des membres de l'équipe, une influence sur les recrutements des membres de l'équipe. Dans ces nouvelles formes d'organisation, les salariés sont polyvalents et se répartissent le travail. Ils gèrent la planification de leurs activités dans le cadre objectif qui leurs sont assignés. Les groupes autonomes de travail constituent donc une nouvelle forme d'organisation du travail à coté de l'élargissement et de l'enrichissement des taches qui ne font pas toujours l'unanimité. Ils se caractérisent par la remise en cause de la distinction entre direction et exécution chère à l'organisation scientifique du travail. En ce

¹ Marc MONTOUSSE et Dominique CHAMBLAY, *100 fiches pour comprendre les sciences économiques*, 3^{ème} édition Bréal, France, 2005, pp104-105.

sens, ils se démarquent de l'élargissement et de l'enrichissement du travail qui n'a pas véritablement rompu avec les principes du taylorisme »¹.

« **FREDERICK HERZBERG** a développé deux concepts fondamentaux : le concept d'élargissement du travail et le concept d'enrichissement du travail. L'élargissement est déparcellisation des tâches. Chaque doit pouvoir réaliser une tâche dans son ensemble .Cela permet au salarié de savoir qu'elle est l'utilité de son travail et par conséquent d'être plus intéressé .L'enrichissement du travail est un concept plus profond qui propose une participation réelle des salariés à la conception et au control de leur activité. **F.HERSBERG** s'oppose à la conception taylorienne qui veut que l'entreprise soit partagée en deux groupes : ce lui qui pense et celui qui exécute .Pour lui, le salarié doit pouvoir organiser son travail dans la mesure où il en connait parfaitement les contraintes quotidiennes. C'est à lui aussi que doit revenir le droit de contrôler le résultat de son travail. **F. HERZBERG** proposait une plus large autonomie dans les entreprises, une réelle décentralisation des pouvoirs et des responsabilités.

La direction participative par les objectifs et le management de l'excellence mettent en pratique le concept de l'enrichissement du travail .Les équipes semi-autonomes sont un autre exemple de l'utilisation de cette conception. Avec l'évolution de la conception de l'homme au travail, l'entreprise devient progressivement un lieu d'épanouissement de la personnalité des salariés. L'entreprise doit non seulement tenir un rôle économique mais aussi social »².

➤ **Pourquoi l'organisation du travail a-t-elle évolué ?**

« Si les formes d'organisation du travail ont évolué, c'est parce que l'ost a été vivement critiquée. Le manager, en recherchant de nouvelles solutions, tente aussi d'adapter son organisation aux nouvelles exigences des clients et aux modifications des systèmes de production .Plusieurs raisons justifient la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail.

- Les ouvriers ont remis en cause les grands principes de l'organisation scientifique du travail : en enrichissant le travail, on espère ainsi motiver le personnel.
- Les nouvelles organisations du travail trouvent leur raisons d'être dans l'évolution des systèmes de production : le passage au toyotisme dans les entreprises nécessite de repenser l'organisation du travail .Les opérateurs doivent être en mesure de s'adapter à chaque changement de production, de produire en « juste-à-temps ».
- Il a fallu que les entreprises s'adaptent aux nouvelles exigences du marché , et en particulier aux nouvelles demandes des clients qui souhaitent acquérir des biens ou des services de qualité et toujours plus différenciés »³.

¹ Patrice LAROCHE et Marc SALESINA, *GRH et relations de travail : fondements théoriques, enjeux contemporains*, 1^{ère} édition Boeck supérieur, Paris, 2018, p157.

² Jean-François DHENIN, *management et gestion des unités commerciales*, édition Bréal, paris, 2004, p23.

³Thierry BRUNET et all, *management des organisations*, édition Bréal, paris, 2005, p113.

➤ **Les effets des nouvelles formes d'organisation du travail :**

« Les nouvelles formes d'organisation sont à l'origine d'une flexibilité quantitative et /ou qualitative du travail, source d'efficacité pour l'organisation.

- L'organisation retire certains avantages de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail : gains de productivité qui permettent de réduire les couts et d'être plus compétitif face à la concurrence, amélioration de la qualité des produits.
- Les nouvelles organisations s'accompagnent d'une plus grande flexibilité du travail des hommes. Interne (annualisation du temps de travail, travail à temps partiel, horaires variables...) ou externe (recours aux CDD), la flexibilité est parfois mal perçue par les salariés. Ils se sentent précarisés alors que leur responsabilité est de plus engagée.
- Les salariés deviennent polyvalents : l'enrichissement des taches, le travail en équipes autonomes leur permettent d'acquérir de nouvelles compétences. Le contenu de leur travail devient plurifonctionnel »¹.

¹ Ibid. p113.

Chapitre III

L'impact du travail posté sur la vie sociale et familiale

Préambule

Dans ce chapitre nous avons penché sur les effets de travail posté, les perturbations, la conciliation entre vie familiale et sociale des travailleurs, la question de transports et les solutions à mettre en place au travail.

1. Les effets de travail posté sur la vie familiale et sociale :

L'influence défavorable des horaires atypiques sur la vie familiale et sociale est une notion familière, suite aux problèmes de santé et conditions de travail nuisant s'ajoutent aux travailleurs postés une difficulté de disponibilité de discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec leurs famille, amis et ne lui permettre pas de remplir ses rôles avec leur enfants et conjoint, comme le souligne **H.GADBOIS** « les sources premières des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs postés dans leur vie familiale et sociale est aisée à identifier .Elle réside dans l'existence des rythmes sociaux qui font que , dans la vie familiale et sociale , il y'a un temps pour chaque chose :un bon nombre d'activités de la vie quotidienne sont socialement programmées des plages horaires déterminées .C'est rythmes sociaux sont réglés en fonction des horaires ordinaires du travail de jour et les travailleurs postés mobilisés en soirée ou la nuit par leur travail et dormant le jour, sont donc déphasés. Les heures de temps libre dont ils disposent se situent dans une large mesure à des moments de la journée ou une bonne part des activités hors travail ne sont pas réalisables ou ne peuvent être accomplies que dans des conditions mal appropriées »¹.

Un autre souci qui réside sur que les conjoints des travailleurs postés sont obligées de modifier leur mode de vie ,par exemple changent leur horaires de repas pour qui viennent en parallèle avec le régime de travail de leur partenaires, ainsi sont obligées d'imposer à leur enfants de silence pendant que le mari dort , de plus ,remporter toute tache ménagère qui fait de bruit .

Les travailleurs rencontrent pleins de difficultés à gérer le déséquilibre entre leurs vie professionnelle et familiale a cause de ce rythme qui provoque des perturbations par rapport au changement des horaires de leur travail certaines fois la nuit puis d'autres le matin ce qui influence d'une manière très compliquée sur leur vie familiale et sociale. « Les travailleurs postés sont même souvent plus nombreux à accorder plus d'importance aux répercussions de leurs horaires de travail sur leur vie sociale qu'à leur difficultés concernant le sommeil, la pénibilité du travail de nuit et l'irrégularité de repas »².

Le travail en horaires décalées a un effet qui entraine un disfonctionnement des rythmes biologique chez certains travailleurs qui ralentit leurs bien être physique, mentale et social. « La désynchronisation entre les rythmes physiologiques d'un travailleurs et le cycle veille-sommeil impose par son horaire atypique entraine une perturbation de la durée et de la

¹ Charles GADBOIS, *discordance psychosociales des horaires postés : question en suspens, le travail humain* 2004/1(Vol.67), Paris, pages 63 à 85.

² Ibid. p63.

qualité du sommeil et une baisse de la vigilance, ainsi que des problèmes de santé physique et mental. »¹.

L'articulation entre travail et vie professionnelle est rendue très difficile par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale et en particulier aux rythmes scolaires suite à la discordance des emplois du temps des enfants engendrent une mauvaise qualité de relations familiales et sociales car le problème se pose sur l'absence de l'attention portée aux enfants et manque de l'occupation des charges domestiques de la part des pères qui travaillent en rotation pour cela la femme se trouve dans des contraintes et des charges cumulées.

« La vie sociale, elle aussi, est souvent influencée négativement par le travail de nuit et posté .L'insertion dans la vie associative, les activités sportives, la participation à des activités culturelles sont rendues difficiles, voire parfois impossible lorsqu'on travaille selon un horaire irrégulier »².

Même si les travailleurs postés ont assurés par un revenu supplémentaire ceci ne serait jamais compenser les effets néfastes provoqué par ces horaires décalés sur leur vie familiale et sociale. comme le souligne **CHARLES GADBOIS** « Le travail posté pose des problèmes d'organisation du temps de travail manifestement compliqués, et qu'il faut pourtant trancher. Lorsqu'il faut trouver une solution, pouvoir appliquer une formule qui a fait ses preuves serait bien commode, mais ici comme ailleurs, et davantage peut être, il faut se garder des mirages de la généralité .La portée des résultats des recherches sur le travail posté est extrêmement varié, à la fois sous l'angle des caractéristiques des systèmes d'horaires, de la nature des tâches accomplies, et des conditions générales de vie des travailleurs concernés. Ensuite et surtout, parce que les phénomènes dont il faut rendre compte, altérations de l'efficacité et de la sécurité atteintes à l'équilibre de la vie personnelle, familiale et sociale et à la santé sont la résultante de l'interaction de plusieurs séries de facteurs d'ordre différent dont l'agencement peut présenter des configurations fort diverses.»³.

Face à ces effets néfastes du travail posté ou en rotation sur la vie familiale et sociale des travailleurs rencontrent également de ce fait des perturbations sur leur vie et santé c'est ce qu'on va aborder dans le titre ci-dessous.

2. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle :

La famille est le pilier le plus important d'une vie heureuse, pour de nombreux salariés .Par ailleurs, les salariés travaillent des horaires irrégulières, le travail de nuit, weekend, trouve des difficultés à concilier leur vie privé et leur vie professionnelle. La conciliation travail-famille fait généralement référence à la façon dont les individus conjuguent leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales. Plusieurs chercheurs se sont inspirés des travaux de **GREENHAUS** et **BEUTELL**(1985), selon lesquels l'équilibre

¹ N. HALOUANI et all, *travail en horaires atypiques : impact sur la santé et recommandations*, Faculté de Sfax -Tunisie, N28 février 18, p19.

² Johan CARDINAELS, *travail de nuit et travail posté*, édition a Wolters Kluwer, Belgique, Janvier 2011, p53.

³ Charles GADBOIS, *discordance psychosociales des horaires postés : question en suspens, le travail humain* ,1990. Vol -53 N°4, Paris, pp329-345.

entre la vie familiale et le travail, lorsqu'il ya la présence de conflits entre les différents rôles, notamment celui de travailleur et celui de parent. Ces conflits représentent sous trois formes :

- 1- « Conflits de temps survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le temps qui passe le travailleur dans un rôle, le rend non disponible pour s'investir dans un autre rôle (exigences familiale), l'accumulation des demandes professionnelles et familiales entraine une surcharge de l'horaire qui peut engendrer des difficultés dans la coordination et l'articulation des différents rôles. Par exemple, travailler le soir ou faire des heures supplémentaires peuvent empêcher un parent de participer aux activités de ses enfants en soirée (activités sportifs, devoir ...etc.).
- 2- Conflits de tension qui provient d'un stress vécu dans des rôles qu'il doit le travailleur faire dans son travail et pour sa famille , par exemple , il peut être difficile pour un parent de s'occuper des repas ,des devoirs et de la routine , du dodo le soir venu ,car il est préoccupé par l'atteinte des objectifs d'un projet du travail ou épuisé et stressé par sa journée de travail .

3- Conflits de comportement c'est-à-dire incompatibilité des qualités et aptitudes requise par les différents rôles et à une difficulté de s'adapter aux comportements atteindre pour chacun d'entre eux (différents rôles) »¹.

3. Les perturbations du travail posté dues aux horaires décalées :

Selon JEANNE MAGER STELLMAN « La biologie humaine est programmée pour assurer un état de veille au cours de la journée et le sommeil pendant la nuit , tout horaire qui se prolonge tard ou toute la nuit, en saison d'un raccourcissement de la semaine de travail, d'heures supplémentaires obligatoires au travail posté entraine des perturbations de l'horloge biologiques »².

Le travail posté peut engendrer des risques majeurs sur la santé, sur l'équilibre psychologique et sur la vie socio-familiale des travailleurs, ces derniers sont multiples correspondent aux troubles de sommeil, de la vigilance, de l'humeur, maladies cardiovasculaires, cancer, accidents de travail et de circulation...etc.

- **Trouble de sommeil :**

« Le sommeil est un état naturel et périodique de repos de l'esprit et du corps durant lequel les yeux sont généralement clos et la conscience totalement ou particulièrement absente »³.

Les troubles de sommeil passent souvent pour être la cause première de nombreux problèmes associé au travail posté, quiconque manque de sommeil peut devenir un travailleur fatigué et dangereux. D'ailleurs, toute les études réalisées à ce sujet sur des quarts de huit

¹ www.stat.gouv.qc.ca:les Défis de la conciliation travail famille, consulter 03 juillet, 2020, a 14 :15h, p13.

² Jeanne Mager STELLMAN, *encyclopédie de sécurité et de santé au travail* ,3^{ème}édition française, Bureau international de travail, Genève, Volume2, 2000-2004, p21.

³ Johan CARDINAELS, op.cit, p15.

heures ont affirmés que le sommeil des travailleurs postés était durée inférieure à la durée normale dans des situations : lors de la pratique du post de nuit et du part de quart du matin.

Une étude réalisée par **DRAKE** (2004) étude épidémiologie, affirme que « le travail posté perturbe la qualité de la durée du sommeil .Cependant les conséquences du travail sur le sommeil varient en fonction des postes, en effet les travailleurs de nuit atteint une dette chronique de sommeil, liée à une diminution de l'effcience et la durée totale de sommeil par rapport aux travailleurs de jour »¹.

« Au travailleur de jour, en rentrant de son post de nuit, au petit matin le travailleur éprouve des difficultés de s'endormir, car la lumière du jour lui envoie un message éveillant et son repos, bien mérite après une nuit de travail. Le sommeil de jour est aussi moins bien protégé de l'activité de reste de la société (bruit des activités, sociale, familiale etc. ...) .Le sommeil de jour, de plus courte durée, est également moins récupérateur que le sommeil de nuit qui peut engendrer de la fatigue, de l'augmentation des risques, d'accident de travail et de circulation ».

« Le trouble de sommeil inhérent au travail posté est une perturbation du rythme circadien, qui affecte une proportion importante de travailleurs »².

- **Les troubles digestifs :**

Le travail posté perturbe les horaires de repas qui constituent un des facteurs de synchronisation sociale et environnementale de la vie.

« Les troubles gastro-intestinaux sont 2 à 5 fois plus fréquents chez les travailleurs postés, en relation avec les modifications des horaires et de la qualité des repas »³.

Après plusieurs constats qui ont été faites, il a arrivé à la conclusion que les repas retardataires provoquent les perturbations causé par le travail posté. **LEONARD** (1996) a illustré « que les perturbations provoquées par le travail posté sur l'horaire des repas chez un groupe de 100 personnes postées en continu et affectées à un système de trois poste en alternance (4jours de travail ,2jour de congé).Le poste de matin (6h-14h) perturbe l'heure du déjeuner et contrant les travailleurs à retarder leur repas de deux en trois heures .Le poste de l'après midi (14h-22h) a le même effet sur l'horaire de diner .En revanche, les heures habituelles de repas sont respectées lors du poste de nuit (22h-6h), mais pour se faire les travailleurs doivent interrompe leur repos du matin afin de manger à midi avec les autres membres de leurs famille ».

« Les troubles digestifs sont plus fréquents chez les travailleurs postés, à la suite de leurs modifications des horaires et de qualités des repas »⁴.

¹ Jean-Emile VANDERHEYDEN et Stéphane NOËL, *bienfaits et troubles du sommeil comprendre pour mieux prendre en charge, questions de personne Neuropsychologie*, édition Boeck supérieur S.A, 2016, Paris, pp 93-94.

² Ibid. pp94 -95.

³ Ibid. p102.

⁴Idem. p102.

- **Cancer :**

A la suite d'une réunion de travail à Lyon en 2007, des experts internationaux d'OMS confirment que le travail posté peut contribuer à la progression de cancer. « Sur la base d'étude épidémiologiques montrant une augmentation du risque, quoique modeste, de cancer chez les travailleurs à horaires irréguliers, et d'études animales plus convaincantes ».

« Le travail posté augmente le risque d'apparition des cancers surtout chez les travailleurs aient plus de 15 et 30 d'ancienneté »¹.

Ces dernières années, beaucoup de publications se sont intéressées aux relations entre cancers et travail de nuit .En effet, « plusieurs travaux retrouvent parmi les femmes travaillant en horaires décalés un excès de risque modéré de survenue de cancer du sein »².

- **Les accidents de travail et de circulation :**

Les horaires atypiques, et tous particulièrement le travail de nuit peuvent constituer un facteur de risques pour les travailleurs, qui mène à l'augmentation des accidents de travail. « Lors de travail de nuit, l'émoussement des aptitudes psychomotrices et sensorielles, le monotrie. La baisse de travail (surveillance).La baisse physiologique de vigilance, plus particulièrement entre 2 à 4h du matin, favorisent la survenue d'accidents de travail ou de circulation »³. On prend l'exemple, dans le milieu industrialisé des agents de sécurité ayant un quart de travail rationnel avaient plus de perturbation et manque de sommeil que les agents qui travaillent jours et soir, ceci a été lié à deux fois plus d'accidents de voiture pendant leur travail aller-retour, ainsi plus d'erreurs du travail.

« Différentes études ont mis en évidence, durant les périodes de travail, des micro-sommeils, yeux ouverte, pouvant durer jusqu'à 7 secondes, expliquant la gravité des accidents...dans les industries et les transports .Les accidents de travail sont majoritairement imputable, à des erreurs humaines, un sommeil insuffisant on est la cause principale »⁴.

- **Les troubles psychiques et autres pathologies :**

« 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 d'avantage 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 voir même de la dépression. Le travail posté à la chaine entraine aussi des troubles spécifiques. Les principales pathologies relevées sont des troubles

¹ Ibid. pp102-103.

² François EDOUARD, *conseil économique sociale et environnementale, le travail de nuit impact sur es conditions de travail et de la vie des salariés*, CESE, juillet, 2010, p101.

³ Jean -Emile VANDERHEYDEN et Stéphane NOËL, op.cit, p104.

⁴ Jean-Emile VANDERHEYDEN et Stéphane NOËL, idem, p10.

musculo-squelettiques ayant des effets incapacitants conduisant à des arrêts d'activités professionnelle »¹.

L'impact négatif du travail à horaires irrégulier ou postés sur la santé est considérable, d'où la nécessité d'une surveillance médicale renforcée et bien attentive au travail, et l'obligation d'intégrer les réseaux de soins s'ajoutant des centres spécialisés du sommeil et des cancéreux, pour l'obtention d'une meilleure prévention de la morbidité inhérente aux perturbations extrinsèques du rythme circadien.

4. La question des transports :

Le transport représente un moyen important qui rentre dans les conditions de vie des travailleurs. D'abord, l'offre de transport publics aux travailleurs postés permettant de faciliter leurs déplacements et de réduire les obstacles que les équipes de soir rencontrent lors de leur sortie de travail, et /ou chaque équipe qui sort aux moments tardives, c'est pour cette raison d'ailleurs qu'il faut sensibiliser des collectivités publiques, notamment les territoriales, à propos de cette problématique afin de porter et d'assurer une sécurité aux travailleurs en horaires décalées. Car de plus, cette question de transport représente vraiment une difficulté profonde et des contraintes avec un risque d'accidents lorsque par exemple les travailleurs sortent de travail fatigués suite au manque de vigilance et de sommeil cela les conduira à un accident de circulation .Ainsi, comme il entraîne un risque d'agression aux milieux industriels situés dans des zones isolées et peu accessible que dans les milieux hospitalier, de la restauration, du spectacle qui sont plus souvent situés en ville autrement dit dans des zones fréquentée . Donc il vaut mieux leur assurer un transport de travail pour éviter toute perturbation, doute et surtout l'inquiétude de leurs familles.

5. Les solutions et les démarches de préventions à mettre en place :

L'employeur qui est en obligation de faciliter les conditions de travail de ses employés afin d'assurer leur bonne santé et sécurité au travail et même en dehors, pour cela un bon nombre de démarches doivent être prise en place et proposées :

- L'évaluation des risques et l'assurance des mesures de prévention s'ils sont adaptées et efficaces.
- Faciliter l'articulation entre le temps de travail et le temps personnel cela se fait par l'aménagement des emplois du temps de travail.
- Informer les travailleurs postés sur les risques inhérents ainsi que sur les risques de certaines activités et des tensions mentales ou physiques qui en résultent.
- L'amélioration de suivi médicale c'est-à-dire proposer de mettre en place une surveillance médicale renforcée pour ces travailleurs postés.
- L'exigence de développer les modes de gardes des enfants sur les horaires décalés, donc il s'agit de mettre en œuvre une politique qui vise à l'amélioration des modes de garde.

¹François EDOUARD, op.cit, p 100.

- Tenir compte des couts des transports et aménager les temps de pause et faciliter l'accès aux actions de formations afin qu'ils puissent améliorer et renforcer leur perspective d'emploi.
- Les entreprises avec ces systèmes de travail posté ou en horaire décalé doivent créer un sentiment d'attachement, de compréhension de loyauté entre leurs travailleurs.
- La prise en considération qu'ils doivent prévoir des périodes de repos suffisantes de nuit, de jour comprend les pauses pour les repas car influence positivement sur le bien-être, la santé et la sécurité et des travailleurs postés tous simplement c'est des raisons qui les motive.
- Il existe bien d'autres mesures de prévention proposées dans le but de réduire les difficultés de travail posté ,comme l'amélioration des milieux de travail et la communication entre les travailleurs et entre le travailleurs et les syndicats ou leur élus ,par exemple les périodes de repos ou de la prise de repas est une occasion de contact entre les travailleurs à ne pas négliger.

Malgré il n'existe pas un remède aux conflits des travailleurs postés mais il vaut mieux essayer avec ces nombres de solutions qu'on a déjà cité et par aussi la mise en œuvre d'un programme de sensibilisation au travail posté au niveau de l'entreprise .Certaine de ces propositions et recommandations ont été bien sûr sise en œuvre par des entreprises des service ou d'industrie , d'ailleurs comme le souligne **KNAUTH.P ,SCHONFELDER.D ,et HORNBERGER.S(1990)** que « Bien sûr , la meilleure façon de résoudre un problème est d'en éliminer les causes ou de les atténuer. Toutefois ,comme il est impossible de supprimer purement et simplement le travail posté ,on doit adopter d'autres stratégies :réduction des heures de travail hors de l'horaire normal pour chaque individu ;sont pas essentiellement nocturnes (on peut réaménager le travail pour transférer certaines taches aux équipes du matin ou du soir) ;mise en place de régimes mixtes comportant au moins un mois par an sans travail posté ;augmentation des équipes , de façon à passer d'un régime à trois postes à un régime de quatre postes ou encore d'un régime à quatre postes à un régime à cinq postes ; ou réduction des heures supplémentaires. On peut également envisager de réduire la durée du travail pour les travailleurs postés : durée hebdomadaires du travail plus courte que pour les travailleurs de jour ,avec des pauses rémunérées , de plus longues vacances, ou encore les jours de congé supplémentaires ou une retraite progressive ou anticipée »¹.

¹ Jean- Mager STELLMAN, op.cit. p13.

Chapitre IV
Présentation de
l'organisme d'accueil

Préambule

Nous allons procéder à la description et à donner les informations sur *NAFTAL* de Bejaia qui représente notre terrain d'enquête à la base des données fournies par les responsables.

1-Présentation de l'entreprise NAFTAL

1-1-Création

- Issue de SONATRACH, l'entreprise ERDP a été créée par le décret N°80/101/du 06/04/1980.
- L'ERDP entrée en activité le 1er janvier 1982, est chargée de l'industrie de raffinage et de commercialisation et distribution des produits pétroliers sous le siège NAFTAL.
- En 1987, l'activité raffinage est séparée de l'activité distribution. La raison sociale de la société change suite à cette séparation des activités NAFTAL est désormais chargée de la commercialisation et de la distribution des produits pétroliers et dérivés.
- A partir de 1998, change de statut et devient filiale à 100% de SONATRACH.

1-2- Missions

NAFTAL est une société par action (SPA) au capital social. Fondée en 1982 et filiale à 100% du groupe SONATRACH, elle est rattachée à l'activité commercialisation. Elle a pour mission principale, la distribution et la commercialisation des produits pétroliers et dérivés sur le marché national.

Elle intervient également dans le domaine de :

- L'enfutage des GPL.
- La formulation des butinages
- Distribution, stockage et la commercialisation des carburants, GPL, lubrifiants, bitumes, pneumatiques, produits spéciaux.
- Le transport des produits pétroliers, pour assurer la disponibilité des produits sur tout le territoire, NAFTAL met à contribution plusieurs modes de transport.
- L'application des politiques et procédures de l'entreprise en matière de gestion, de maintenance et de sécurité.
- La réalisation des plans directeurs de distribution arrêtés par l'entreprise et assister les autres unités en cas de besoin.
- L'approvisionnement, le conditionnement et la distribution du produit GPL pour la satisfaction des besoins de sa clientèle affectés à sa zone d'influence.

1-3-Moyens

- 47 dépôts carburants terre.
- 42 centres et mini-centres GPL.
- 09 centres vrac GPL.

Source : document interne du district GPL.

- 47 dépôts relais.
- 30 dépôts aviation.
- 06 centres marins.
- 15 centres bitumes.
- 24 centres lubrifiants et pneumatiques.

1-4- L'organisation de la direction régionale de Bejaïa(DRGB)

Société pétrolière de gérance fut créée le 12 mars 1957, implantée à Bejaïa, dont le siège était à Paris (France). Elle s'occupait du transport par canalisation d'un oléoduc qui s'étendait à HAOU-EL-HAMRA située à 25km de HASSI MASSAOUD jusqu'au terminal pétrolier de Bejaïa, dont les premières expéditions du pétrole brut à partir de HAOU-EL-HAMRA au port de Bejaïa ont été réalisées en 1959.

Après la nationalisation des hydrocarbures, SOPEG a donné naissance à L'UTC (unité de transport centre), et la récupération de la part de SONATRACH à 100% de ses avoirs de l'ex-pétrolier de gérance (SOPEG).

La direction régionale de Bejaïa relève de la division exploitation de l'activité transport par canalisation de SONATRACH.

La direction régionale de Bejaïa a pour but :

- ✓ La gestion et l'exploitation des ouvrages et canalisations de transport d'hydrocarbures.
- ✓ La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation.
- ✓ La maintenance, l'entretien et la protection des ouvrages et des canalisations, ainsi que l'exécution des révisions générales des machines tournantes et équipements y afférents.
- ✓ La conduite des études, la réalisation de la gestion de développement des ouvrages et de canalisation.

2-Présentation du district GPL/Bejaia

La branche GPL de NAFTAL est composée de plusieurs districts GPL. Le district de Bejaïa qui se situe à l'arrière port BP123 cette position est stratégique, du fait que le district a une façade vers le port ce qui lui donne l'avantage de faciliter l'approvisionnement direct de la raffinerie vers le port par capotage. Elle est dirigée par un directeur placé sous l'autorité de la société NAFTAL pour pouvoir assurer la gestion de ses activités au sein de sa wilaya.

Source : document interne du district GPL.

2-1-Définition du produit GPL

Le butane et le propane, appelés couramment « GPL » sont des gaz de pétrole liquéfiés. Il s'agit de dérivés du pétrole et /ou du gaz naturel.

L'application à gaz de pétrole liquéfiés est exclusivement réservée au propane et au butane, car ils sont les seuls à être gazeux à pression et température ambiante (1,013bar et 15°C) et à se laisser liquéfier sous faible pression respectivement à 7,5 et 1,5 bar.

Le GPL est incolore, il est extrêmement inflammable et volatile, et il est plus lourd que l'air. Pour détecter d'éventuelles fuites, nous lui donnons odeur particulière en moyens mercaptan à base de soufre.

Le GPL liquide dépend de la pression et la température auquel il est stocké. Pour l'utilisation automobile, Le GPL/C constitué d'un mélange du butane et de propane, dans une proportion variante selon les saisons.

2-2- Mission et objectif du district GPL Bejaia

❖ Mission de district

Le district GPL de Bejaïa dispose géographiquement d'un secteur, ces wilayas suivantes : Bejaïa Jijel, quelque commune de la wilaya de Bouira. Parmi ses principales missions :

- L'approvisionnement, le stockage, le conditionnement et la distribution du produit GPL pour la satisfaction des besoins de sa clientèle affecté à sa zone d'influence.
- L'assurance de la gestion des activités et du patrimoine de l'entreprise qui lui est rattaché.
- L'application des politiques et procédures de l'entreprise en matière de gestion, de maintenance et de sécurité.
- Le suivi de développement des infrastructures.
- La réalisation des plans directeurs de distribution arrêtés par l'entreprise et assister les autres unités en cas de besoin.

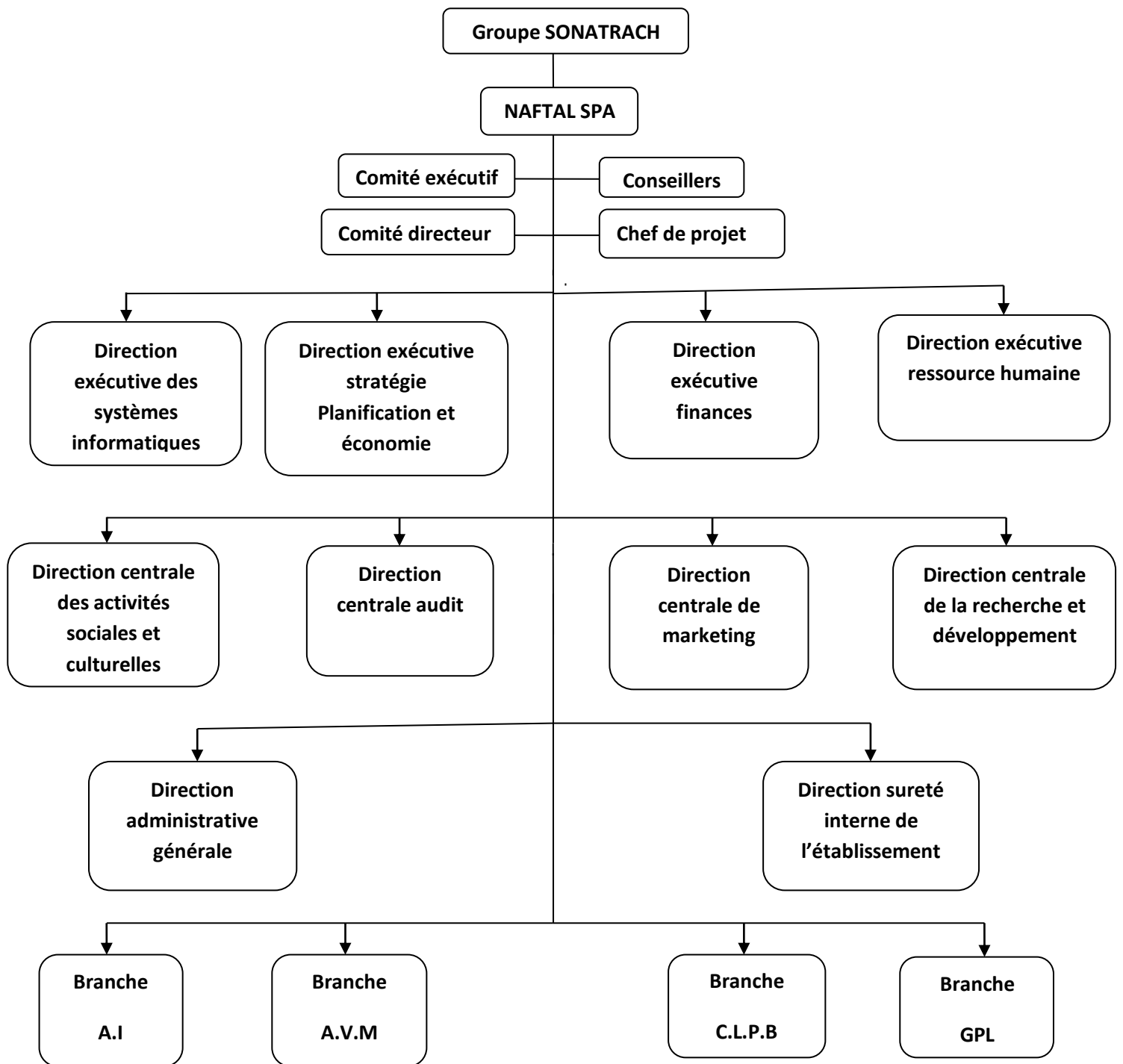
❖ Objectif de district

Pour remplir sa mission NAFTAL trace les objectifs suivants :

- Organiser et développer la commercialisation et la distribution des produits GPL.
- Connaître les différents marchés GPL, les besoins actuels et potentiels de la clientèle.
- Satisfaire sa clientèle dans les meilleures conditions d'efficacité et de coût.
- Promouvoir, participer et veiller à l'application de la normalisation et du contrôle de la qualité des produits.

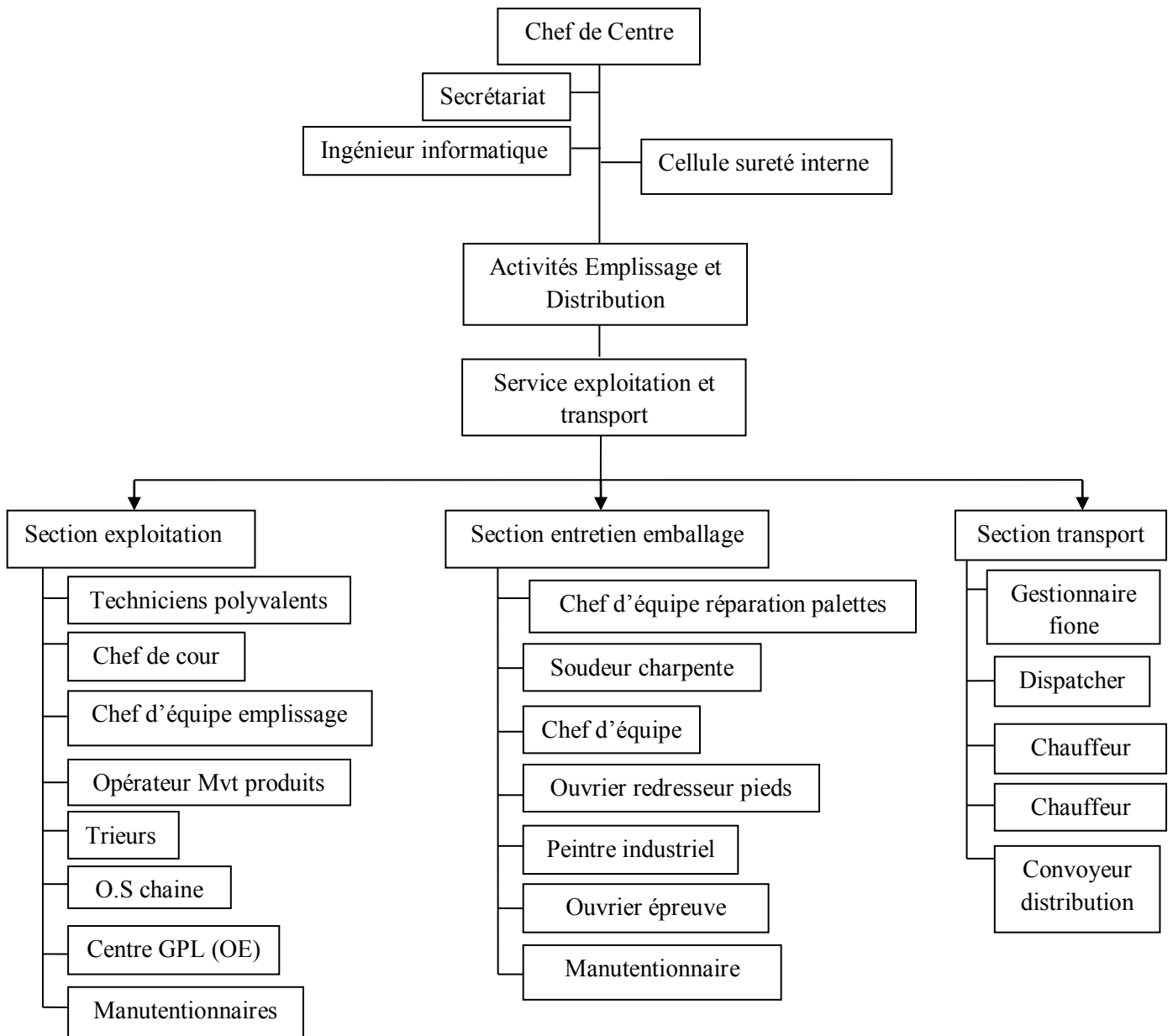
Source : document interne du district GPL.

Organigramme de *NAFTAL SPA*



Source : document interne du district GPL.

Organigramme Centre Emplisseur Bejaia.



Source : document interne du district GPL.

Conclusion

Conclusion

En conclusion, chaque travail scientifique nécessite une démarche à suivre, et pour mieux structurer notre mémoire de fin d'étude nous avons opté d'une stratégie méthodologique d'analyse, d'ailleurs cette dernière conditionnée dans chaque travail scientifique, puisque elle éclaire nos hypothèses et par laquelle on capitalise les données collectées, afin de pouvoir rendre compte de notre objet d'étude, et surtout par laquelle on détermine nos conclusions mais malheureusement on a pas entamé notre thème empiriquement pour cela je tient à vous citez notre stratégie élaborée pour la collecte de données et des informations

D'abord, notre stratégie constitue par étapes, pour nous assurer qu'on est sur la bonne direction et bien s'orienter pour la suite. Puis, on démarré toujours de réel on a commencé par répondre à la question suivante « sur quoi travaillez-vous » donc on doit choisir un sujet qui a été fait par bien réfléchir et examiner divers possibilités, notre réflexion porte sur l'intérêt pour tel ou tel sujet éveillé par différentes sources d'inspirations. On a posé une question de départ qui va nous permettre d'explorer notre objet d'étude qui nous a ensuite débouché sur une problématique et des hypothèses dans laquelle on a construit le model d'analyse qui est lui en même sera soumit dans la démarche à l'observation, on analysera nos résultat si sont juste on dira certains conclusions et d'ailleurs c'est ce qu'on a pas arriver à faire puisque on a pas fait le terrain à cause de covid19 .

En effet, on a entamé l'étape d'exploration afin de lire des études antérieures sur notre thème et sélectionner les documents pertinents, en parallèle on a met en fiches les informations essentielles qui nous a aidé à rédiger notre travail théoriquement. Puisque on n'a pas fait le terrain on tient à faire comparaison entre les résultats théoriques et les études antérieurs qu'on a abordée sur notre thématique, on a constaté les remarques suivantes : D'abords, on a remarqué en premier lieu que l'organisation domestique des travailleurs postés est perturbée par le décalage d'horaires concernant la garde de leurs enfants en particulier, les moments de leurs repas, leurs loisirs et bien leurs habitudes, en suite, dans certaines études on a remarqué que ces horaires irréguliers signent les conséquences qui influencent l'atmosphère familiale. Par ailleurs, au cours de nos recherches théoriques on a remarqué ces horaires dites en rotation provoquent une dégradation des relations à l'extérieur soit disant avec leurs entourage, amis, proches, ce qui induit aux travailleurs un isolement social. Comme il y'a une influence négative remarquable sur la santé causé par ces horaires atypiques de fait qu'ils engendrent des perturbations et les maladies professionnelle. De plus, c'est remarqué qu'il est difficile pour beaucoup de travailleurs en équipe de concilier entre vie familiale et professionnelle car la fatigue survenue les empêchent de passer le temps avec leurs familles puisqu'ils dorment aux moments différents de ceux qui ont des horaires de travail normaux, pour cela il faut trouver un rangement du temps pour la garde des enfants et qu'ils les voient plus de temps pendant la journée.

Par conséquent, dans certaines études montre que les travailleurs en régime à rotation rapide leurs relations avec les membres de leurs familles n'a été jamais perturbé donc il 'ya des études qui estiment du fait le travail posté pourrait avoir des effets néfastes sur la réussite scolaire des enfants donc en revanche, on peut dire qu'il y'a une contradiction d'une étude d'un chercheur à l'autre. De même que, selon nos recherches théorique et les études

Conclusion

antérieures en raison de, l'évolution de ces différents horaires irréguliers et le travail en équipe peut également conduire aux troubles de sommeil, une baisse de vigilance autrement dit le ralentit le bien-être physique, mentale et social des travailleurs.

Durant nos recherches sur notre thématique et comparant des études antérieurs nous avons remarqué que la plupart des travailleurs posté survenue de différents troubles et maladies professionnelle telle que les troubles digestifs et de cancer en qualité divers ,à cet égard, que les entreprises doivent sensibiliser afin de mettre une conciliation entre la vie familiale , sociale et professionnelle ,mettre en place certains rangement des emplois du temps de travail et des solutions afin de préserver la santé des travailleurs posté.

Liste bibliographique

La liste bibliographie :

Les ouvrages :

- 1- ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, 6^{ème} édition, casbah université, Alger, 1996.
- 2- ALPE Yves, BEITON Alain et all, Lexique de sociologie, 4^{ème} édition Dalloz, Marseille, 2013.
- 3- ATKINSON Philip. E, Gestion de travail, édition Egorles, paris, 1989.
- 4- BEITON Alain et all, Science sociale, édition Dalloz, paris, 2000.
- 5- BRUNET Thierry et all, Management des organisations, édition Bréal, paris, 2005.
- 6- CARDINAEELS Johan, Travail de nuit et travail posté, édition a Wolters Kluwer, Belgique, Janvier 2011.
- 7- DAIGNAULT Lucie, L'évaluation muséale : savoir et savoir-faire, édition presses de l'université de Québec ,1011.
- 8- DHENIN Jean-Francois, Management et gestion des unités commerciales, édition Bréal, paris, 2004.
- 9- FRIEDMANN George et NAVILLE.P, Traite de sociologie du travail, édition Armand colin, Vol 2, paris, 1964.
- 10- EDOUARD François, conseil économique sociale et environnementale, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et la vie des salaries, CESE, juillet, paris, 2010.
- 11- LAROCHE Patrice et SALESINA Marc, GRH et relations de travail : fondements théoriques, enjeux contemporains, 1^{er} édition Boeck supérieur, paris, 2018.
- 12- LEVY-LEBOYER Claude, La gestion des compétences une démarche essentielle pou la compétitive des entreprises, 2^{ème} édition Egorles, paris, 2009.
- 13- LOUBET DEL BAYLE Jean-Louis, Initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'harmattan, paris, 2000.
- 14- MOUNDOSSO Albert, Panorama de la méthode et organisation, édition publico, France, 2014.
- 15- MONTOUSSEC Marc, RENOUARD Gilles ,100 fiches pour comprendre la sociologie, édition Bréal, France, 2006.
- 16- MORIN Cédric, Le guide de l'entretien d'embauche, édition groupe express, France, 2006, pp108-109-110.

17- MONTOUSSE Marc et CHAMBLAY Dominique, 100 fiches pour comprendre les sciences économiques, 3^{ème} édition Bréal, paris, 2005.

18- VANDERHEYDEN Jean-Emile et NOËL Stéphane, Bienfaits et troubles du sommeil comprendre pour mieux prendre en charge, questions de personne Neuropsychologie, de Boeck supérieur S.A, Paris, 2016.

Les articles :

1- BOISARD Pierre et all, les rythmes de travail hors norme, in : économie et statique, n°321-322, Espagne, 1999.

2- BOUGHIS Anne et WILS Thierry, l'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typique et atypique, relations individuelles, paris, 2001.

3- BONNIOL Vincent, rythme et horaires de travail : travail posté, travail de nuit -USNA-CFTC, crée le samedi 10 janvier 2009 mis à jour le mercredi 3 septembre, France ,2014.

4- Code de travail algérien, article (30) Chapitre (3) durée du travail, section 3, travail posté.

5- Code de travail algérien, article (30) rémunération du travail, chapitre (1) dispositions générales.

6- FRIEDMANN George, qu'est ce que le travail ?, chronique des sciences sociales, paris 1960.

7- GADBOIS Charles, les discordances psychosociales des horaires atypiques, question suspens, travail humain, 2004/1(Vol.67), paris.

8- NOËL Stéphanie, la morbidité du travail à horaires irréguliers, laboratoire du sommeil, CHU de Charleroi saint André Vésale, santé conjugulée-janvier N°515, Belgique, 2010.

9- Organisation internationale du travail, l'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir les perspectives, Embargo publié le lundi 14 novembre 2016.

10- STELLMAN Jeanne-Mager, encyclopédie de sécurité et de santé au travail, édition bureau international du travail, originale anglaise vol 2, Genève, 2000.

Les thèses :

1- BEAUD Paul et al, travail de nuit et autres formes d'horaires atypique : conséquences sur le travail, la santé, la vie privée et les relations sociales, université de Lausanne, Suisse, 1990.

2- KOLSI Mohamed, DORRA Jamoussi, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Tunisie, 2007.

3- VOGER Camille, horaires atypique de travail et organisation du travail et de la production en entreprise rhônalpines, université lumière Lyon, 2016.

Les dictionnaires :

1- BOUDON Raymond et all, *Dictionnaire de sociologie*, édition Larousse, paris, 2005.

Web graphie :

1- [Www.crimt.org](http://www.crimt.org), COTE Nancy et all, *le rapport au travail vu à travers la perspective des parcours de vie*, le centre de santé et des services sociaux de la vieille-capitale, 2008, consulté le 16/06/2020, à 10h.

2- Centre de conseil et de documentation INRS *chronobiologie des horaires décalés*, Lille, 2009, consulté le 29/04/2020, à 20 :30h.

3- [Www.inrs.fr.trvail](http://www.inrs.fr/travail) –de-nuit-et de travail posté html, consulté le 25/05/2020 à 22 :05h.

4- [Www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca):les Défis de la conciliation travail famille, consulter le 03/07/2020 à 14 :15h

5- [Www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/documents/normes-travail-non-traditionnel/RapBernier1.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/documents/normes-travail-non-traditionnel/RapBernier1.pdf), consulté le 16/04/2020 à 10 :10h.

6- [Https://www.mon.poeme.fr.proverbe](https://www.mon.poeme.fr/proverbe) et adage sur le travail, consulté le 10/06/2020 à 10 :00h.

7- [Https://contrat-de-travail.ooreka.fr](https://contrat-de-travail.ooreka.fr) travail posté, à jour en mai 2020, consulté le 10/06/2020 à 19h.

8- [Journals.openedition.org/pistes/1055](http://journals.openedition.org/pistes/1055) ? Lang=en# : text=si%20la%20succession%20des%20postes, rotation%20dit%20 « %20inverse% 20 » consulté le 04/05/2020 à 18 :30h.

9- [http ://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/durée-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/durée-du-travail,129/le-travail-de-nuit,1017.html), page consultée le 04/05/2020 a19h00.

10- [Www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca):les *Défis de la conciliation travail famille*, consulter 03 juillet, 2020, a 14 :15h.

Annexes

Le guide d'entretien

Dans le cadre de préparation d'un diplôme de master en sociologie des organisations et du travail, sur le thème « l'impact des horaires de travail sur la vie sociale, familiale et professionnelle des salariés », nous avons préparé ce guide d'entretien pour confirmer ou infirmer nos hypothèses. Dans le but d'avoir des résultats fiables.

Nous comptons sur votre compréhension et votre soutien, et nous vous prions de répondre d'une manière objective dont l'anonymat garanti.

Merci d'avance pour votre contribution à ce travail.

Réalisé par :

- Alouache Ryma
- Ait sellamet Baya

Age : — Situation de famille : marié(e) célibataire

Sexe M F - niveau d'étude —

Guide d'entretien :

Ce guide d'entretien est destiné aux salariés de l'entreprise NAFTAL de Bejaia

1. Comment trouvez-vous le travail dans le secteur industriel ?
2. Que pensez-vous de travail posté ou en horaires décalées ?
3. Quels sont les avantages et les inconvénients de travailler en horaires irréguliers ?
4. Est-ce que le travail posté engendre des perturbations sur votre vie familiale et sociales ?
5. Comment le travail en horaires irréguliers ou en rotation peut gâcher votre vie ou santé c'est par rapport à quoi ?
6. Comment arrivez-vous à concilier entre le travail à horaires décalés et votre vie socio-familiale ?
7. Comment vous gérez l'absence de transports à des horaires tardifs ?
8. Est-ce qu'il ya des solutions à proposer afin d'arranger ce décalage d'horaires ?

Résumé

Le travail en équipe est un thème qui suscite beaucoup d'intérêts depuis la dernière décennie, dans les secteurs organisationnels. Le travail posté est la forme d'organisation du travail où des équipes se relaient au même poste les uns après les autres, donc l'adoption de ces nouvelles formes d'organisation représentent des effets de gains de productivité que ce soit sur l'employé ou sur l'employeur. L'objectif de cette étude c'est décrire et de montrer les effets de travail en horaires décalés, les perturbations provoqués par ce dernier sur les travailleurs. La problématique est par conséquent la suivante quel est l'effet du travail posté sur la vie familiale, professionnelle des salariés de Naftal Bejaia ?

Notre étude consiste à comprendre l'impact de travail en horaires décalés sur la vie familiale, sociale et professionnelle des salariés. A travers cette recherche nous avons arrivé à bien savoir l'utilité et l'importance des modalités de travail en équipe et surtout de déterminer théoriquement l'influence de ces dernières sur la vie privée sociale et professionnelle des salariés.

A l'issue de cette étude nous avons pu étudier théoriquement les effets de travail posté, et les perturbations qui peuvent causée un déséquilibre de la vie familiale au niveau de leur programme de maison que se soit avec leurs enfants, leurs comportements et leurs milieux sociaux. Comme on ne peut pas oublier les effets néfastes de travail posté sur la santé physique ou mentale des travailleurs. Selon les résultats de notre étude, on prend l'exemple de manque de sommeil, le sentiment profond de stress, le manque de vigilance etc...pour cela les travailleurs doivent prendre en considération certains aspects afin d'assurer une meilleur adaptation à ce système et aux responsables de sensibiliser et de trouver un arrangement pour les deux cotés et pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Enfin, nous soulignons que le travail posté constitué un objectif de recherche de la sociologie de travail.

Abstract

The topic of team work has aroused a lot of interest in organization secateurs in the last decades. Shift work is a form of employment organization in which different sets of workers, relays like turn over the same job across 24hours o'clock each day of the week , often abbreviated as 24/7. So the adoption of these new forms organization has many effects on productivity and profitability either on the employee or the employer .The purpose of the current study is to describe and show the impact of working in shifts and the disorders triggered on employees virgule consequently the problem aroused is as follows, what is the effect of shift work on professional life and family life of employees of Naftal in Bejaia?

Our study consists in understand the impact of working in rotating shift on the professional, social and family life of the employees, we managed through this research to understand the value and importance of employment modalities in groups and especially to determine theoretically the influence of the latter on the family, social and professional life of the employees.

At the end of this study we managed to study theoretically the effects of shift work and its imbalance which may cause an imbalance in employees. Family life as far as their home schedules are concerned either with their children, their behavior or their social environment on the whole. Not forgetting the tremendous effects of shift work on the physical or mental health of the employees .According to the result of the survey, we found out that the employees suffer from like of sleep or sleep disorder, stress and like of vigilance ...as a result the employees should take into consideration some aspects in order to such a work system. On the other hand employers should be more aware and find arrangements for the two sides and for a better functioning of employment.

To conclude, shift work constitutes an interesting topic of study in the field work sociology.