

République Algérienne Démocratique et Populaire

Université Abderrahmane Mira de Bejaïa



Faculté des sciences Humaines et Sociales

Département de Sociologie

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie de l'organisation et de travail

Thème :

***Le travail de nuit et ses répercussions sur la
vie privée et professionnelle des salariés***

Cas Pratique

***Entreprise SARL IFRI IGHZER
AMOKRANE BEJAIA***

Réalisés par :

- *Mr AYADI Kamel*
- *Mr TAHAKOURT Sofiane*

Encadré par :

Mr. ARAB

Année universitaire : 2021/2022

Remerciements

Nous tenons d'abord à remercier Dieu le tout puissant qui nous a aidés et nous a procurés de la force, la volonté, et le courage pour l'accomplissement de ce travail, et aussi nous tenons à remercier tous les personnes qui ont contribué au succès de ce précieux travail.

Nous tenons à adresser nos vifs remerciements à notre encadreur, **monsieur ARAB Khaled** qui nous a beaucoup aidés pendant tout notre recherche.

Nous adressons aussi nos sincères remerciements, à Mme **KEMICHE Sabiha** et Mr **GACHACHE Farid** qui sont respectables et bienveillants, et qui nous ont beaucoup aidés durant notre stage et qui nous ont permis de faire notre étude dans cette entreprise.

Dédicaces

Je remercie mon Dieu le tout puissant de m'avoir donné la force et la volonté qui m'ont permis d'en arriver là.

Je dédie ce précieux travail en premier lieu à mes parents et à tout ma famille qui m'ont soutenus et conseillés tout au long de ma carrière scolaire et universitaire

A mes chers frères Abed Rahman et Hicham

A mes chères sœurs Chafia et Siham

A ma meilleure amie Sarah

A tous mes amis proches «Mohand, Hossam, Khodir, Kader, Mimou »

Enfin à mon ami-frère amine pour son soutien et son aide précieux et sa patience.

A moi-même **KAMEL**

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à mes chères parents qui m'ont beaucoup aidés et soutenus durant tout mon cursus universitaire et me souhaite que de la réussite.

Aussi je dédie ce modeste travail à mon cher oncle qui m'a beaucoup aidé pendant tout mon parcours universitaire, ainsi que ses bons conseils.

. Je dédie ce travail à ma très chère tante qui m'aide toujours, ainsi, tous mes proches, voisins, et amis, en particulier toute la famille **TAHAKOURT**.

. Je dédie également ce travail à tous mes amis, camarades de promotion, on a passés des mauvais et de bons moments ensemble.

. A mon binôme et sa famille.

A tous ce qui ont participé par un mot, m'ont donné la force de continuer.

Sofiane

Liste des tableaux

N°	Titre du tableau	Page
N°1	Comparaison entre une semaine de travail standard et une semaine de travail atypique	21
N°2	la répartition des enquêtés selon l'âge	75
N°3	la répartition selon la catégorie socioprofessionnelle	75
N°4	Le niveau d'instruction	76
N°5	La situation matrimonial	77
N°6	La répartition des enquêtés salon l'ancienneté	78
N°7	La répartition des enquêtés qui ont des enfants	79
N°8	La répartition des enquêtés selon les motivations pour travailler la nuit	80
N°9	La réparation des enquêtés selon la confrontation de phénomène de stress	81
N°10	Le lien entre la situation familiale des salariés et les troubles de sommeil	82
N°11	le lien entre l'ancienneté des salaries dans leur poste de nuit et les troubles de sommeil	83
N°12	La relation entre l'âge des salariés et les accidents de travail	85
N°13	Le lien entre l'ancienneté des salaries dans leur poste et la perturbation familial	86
N°14	Le lien entre avoir des enfants ou non avec la perturbation familiale	88
N°15	Le lien entre la situation familial des salaries et la conciliation entre la vie privée et professionnelle	89
N°16	Le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et leurs réactions face à la fatigue intense	90
N°17	Le lien entre la situation familial et la réaction face à la charge des enfants	91

Sommaire

Introduction générale	1
-----------------------------	---

Partie méthodologique et théorique

Chapitre 01 Cadre méthodologique	5
--	---

Préambule.....	6
----------------	---

1- Les raisons du choix du thème :	6
--	---

2- Les objectifs de la recherche :	6
--	---

3- La problématique :	7
-----------------------------	---

4- Les hypothèses :	10
---------------------------	----

5- Opérationnalisation des concepts :	11
---	----

6- Pré-enquête :	12
------------------------	----

7- La méthode et techniques utilisées :	13
---	----

7-A- méthode utilisée :	13
-------------------------------	----

7-B- les techniques utilisées :	14
---------------------------------------	----

B-1. L'observation :	14
----------------------------	----

B-2. Le questionnaire :	14
-------------------------------	----

8- Le choix de l'échantillon :	15
--------------------------------------	----

9- Les difficultés rencontrées :	16
--	----

Conclusion	17
------------------	----

Chapitre 02 Le travail de nuit et les horaires de travail atypiques	18
---	----

Préambule.....	19
----------------	----

1- Travail dans la législation.....	19
-------------------------------------	----

2- Les horaires de travail.....	20
---------------------------------	----

A. Horaires de travail standards	20
--	----

B. Horaires de travail atypiques.....	20
---------------------------------------	----

3- L'évolution du travail en horaires atypiques	22
---	----

4- Définition du travail de nuit :	25
--	----

5- Le travail de nuit :	25
-------------------------------	----

6- La réglementation du travail de nuit :	26
---	----

6.1. Dans la réglementation algérienne :	26
6.2. La définition du travail de nuit dans la législation algérienne :	27
7- La durée du travail :.....	27
7.1. La durée journalière :.....	28
7.2. La durée hebdomadaire :	28
8- Durée légale de travail :.....	28
8.1. Pourquoi l'état intervient dans la fixation de la durée légale du travail ?	29
9- Durée du travail de nuit :.....	29
10- Définition du travail posté :.....	30
11- Les horaires atypiques :.....	30
12- Les rythmes de travail :	31
A- Rythme régulier :.....	31
B- Le rythme cyclique :.....	31
C- Le rythme irrégulier :	31
12-1. Modalités de travail :.....	31
13- Les motivations du travail de nuit :	32
14- Le travailleur de nuit :	33
14.1. Définition du travailleur de nuit :	33
14.2. Les droits et les obligations des travailleurs :.....	33
14.3. Mesures d'accompagnement :	35
15- Les conséquences du travail de nuit :.....	36
Conclusion	37

Chapitre 03 Les répercussions de travail posté ou/et de nuit sur la vie privée, sociale et professionnelle des salariés.....38

Préambule.....39

1- Incidences psycho-physiologique.....39

A- Les effets directs :.....39

A-1. Les troubles de sommeil lié au travail de nuit ou poste « shift work sleep disorder » :.....39

A-2. Le stress :.....41

B- Effet indirect :.....43

B-1. Le Burnout (l'épuisement professionnel) :.....	43
B-2. La fatigue chronique :.....	43
B-3. Le syndrome du travail posté :	44
2- Incidences sur le travail lui-même.....	45
2-1. Compensation en temps et en argent :.....	46
2-2. Le rendement du travail de nuit :.....	46
2-3. Le risque d'accident ; accidents de travail et accident de trajet :.....	47
2-4. Conditions de travail :	48
2-5. L'absentéisme :.....	49
2-5-1. Le modèle de la douleur et de l'évitement :.....	49
3- Incidences sur la vie familiale et sociale	50
3-1. La perturbation de la vie sociale et familiale :	51
3-2. Les effets sur la vie de couple :	52
3-3. Les effets sur les enfants :	52
3-4. Les effets sur les loisirs en famille et hors famille :.....	53
3-5. L'isolement social :	53
4- La conciliation entre la Vie privée et professionnelle :.....	54
4-1. Définition de la conciliation entre vie privée et professionnelle :	54
4-2. Les causes de tension entre travail et vie familiale :.....	55
A- L'organisation de travail de nuit selon le règlement intérieur :.....	55
B- Le partage inégal des responsabilités entre les sexes :	55
C- Manque de transport public ou de services sociaux :	56
4-3. Les répercussions de déséquilibre entre vie privée et professionnelle sur les travailleurs et les organisations :	56
4-4. Les stratégies de conciliation entre la vie privée et professionnelle :.....	56
4-4-A. Des garanties en cas de l'incompatibilité de travail avec les obligations familiales :.....	56
4-4-B. Prise en compte de l'état de santé de travailleur :.....	57
4-4-C. Garantir une politique de l'emploi favorable à une vie familiale convenable :	57
5- Les motivations avancées par les salariés pour expliquer leur choix ou leur acceptation de travailler en horaires atypiques :.....	58

5-1. Raisons liées à l'emploi :.....	58
5-2. Les motivations liées à la rémunération :.....	59
5-3. Les motivations liées au travail :.....	59
5-4. Les motivations liées au temps hors travail :	60
Conclusion	60

Partie empirique

Chapitre 04 Présentation de l'organisme d'accueil	62
Préambule.....	63
1. Présentation de la SARL IFRI.....	63
Présentation des différents services	65
Présentations de la direction des ressources humaines :.....	69
1) Définition de la direction des ressources humaines :	70
2) Le directeur de ressources humaines :.....	70
3) Service personnel :.....	71
Conclusion	73
Chapitre 05 Présentation et analyse des résultats de l'étude	74
Section 01 : Présentation des résultats de l'étude	75
1- Les caractéristiques Personnelles de la population :	75
Section 02 : Analyse et discussion des résultats de l'étude	92
Analyse et discussion des hypothèses :.....	92
Conclusion	95
Conclusion générale.....	96
Liste bibliographiques.....	98
Annexes	100

Introduction générale

Introduction générale

Dans nos jours actuels, on vit une accélération des rythmes de vie des sociétés industriel et l'augmentation rapide des taux des populations ce qui a fait appel à des nouvelles formes d'organisations de temps de travail, et pour augmenter la production des entreprises et les usines, les responsables ont opté pour le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques en générale, dans le but d'assurer la continuité de production tous les 24 heures de jour et de nuit.

Le travail de nuit est tout travail exercé entre 20H et 6H, qui peuvent assurer par des équipes fixe de nuit ou des équipes qui font l'alternance jour/nuit.

Les problèmes et les répercussions de cette forme d'organisation de temps de travail est étudié d'un point de vue socio-familial dit privée, et d'un point de vue professionnelle, car ce mode de travail a non seulement des effets négatifs sur le côté personnel de travailleur, en ce qui concerne sa santé et sa vie familial et social, mais aussi sur sa vie professionnelle dans son milieu de travail et son travail lui-même.

En fait la désynchronisation des rythmes biologique et familiale des travailleurs invite plusieurs effets sur sa santé, direct ou indirect, et à court terme ou à long terme pour les travailleurs et sur sa vie familiale, sa vie en société, et sur sa performance dans son travail, tant à travailler dans le temps où sont physiologiquement et psychologiquement est préparé pour dormir, et dormir dans le temps sans contrer.

En générale le travail lors de la période nocturne est la période de travail la plus critique de tous les périodes de travail, vu les circonstances néfastes et les difficultés de conciliation et de déséquilibre qu'elles entretiennent sur la vie des travailleurs en général, malgré les motivations et les moyens mis en disposition par les employeurs tels que les primes de rémunération, et l'aménagement

contenue des conditions de travail pour but de minimiser les répercussions sur les salariés.

Dans notre recherche sur les répercussions de travail de nuit sur la vie privée et professionnelle des salariés dans l'entreprise IFRI Ibrahim et fils, où le travail de nuit dans cette entreprise est mis en place avec de bonnes conditions et des critères bien définis par la loi ou par la convention collective, on vise à apporter des éclaircissements sur le sujet des répercussions de travail de nuit et/ou posté sur la vie en général des ouvriers des deux services « contrôle de qualité et maintenance » au sein de l'entreprise IFRI. IGHZER AMOKRANE.

Nous avons organisé la présentation de ce mémoire en deux parties complémentaires : une partie théorique et une partie pratique.

La première partie théorique est composée de 03 chapitres ;

Le premier chapitre est consacré pour la présentation des raisons qui nous ont attiré à choisir ce thème et notre objectif visé par cette recherche ainsi la méthodologie que nous avons utilisée, la problématique et les hypothèses, définition des concepts clés, la pré-enquête, la méthode et la technique utilisées, l'échantillon et les difficultés rencontrés durant cette recherche.

Le deuxième chapitre concerne le travail de nuit et les horaires de travail atypiques.

Le troisième chapitre concerne les répercussions de travail de nuit sur la vie privée et professionnelle des salariés.

La deuxième partie pratique est composée de 02 chapitres

Le premier chapitre est consacré pour la présentation de l'organisme d'accueil de l'entreprise « SARL IFRI ».

Le deuxième chapitre est composé de deux sections ;

La première section pour la présentation des résultats de notre enquête.

La deuxième section pour l'analyse et la discussion des résultats

Enfin nous allons terminer notre recherche par une conclusion suivie de la liste bibliographique et la liste des annexes.

*Partie méthodologique et
théorique*

Chapitre 01

Cadre méthodologique

Préambule

Ce chapitre est consacré au cadre méthodologique qui est réservé à la présentation des raisons du choix du thème, ainsi que les objectifs de la recherche, la méthode et la technique, la problématique, la définition des concepts clés et enfin les difficultés rencontrées.

1- Les raisons du choix du thème :

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

- Elargir nos connaissances et s'approfondir dans notre spécialité qui est la sociologie du travail et des organisations.
- Démontrer les conséquences du travail de nuit sur la privée et professionnelle des salariés de nuit.
- Démontrer la place du travail de nuit dans la SARL IFRI.
- Découvrir le quotidien des travailleurs de nuit et leurs méthodes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.
- Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.

2- Les objectifs de la recherche :

Notre recherche vise à atteindre certains objectifs qui se résument comme suit :

- Montrer les effets de travail de nuit sur la vie quotidienne et privée des salariés de nuit
- Montrer les effets de travail de nuit sur la vie professionnelle des salariés de nuit
- Découvrir les méthodes des salariés pour concilier entre leurs vie privée et professionnelle

3- La problématique :

Le travail est une notion qui existait depuis longtemps, a pour but de mettre le salarié dans une relation de confort dans sa vie en société et privé sur le plan financier et économique. Cette notion dans cette société actuelle est indispensable car elle est de type productif et a besoin d'un investissement de temps et d'effort. Une activité de l'homme appliquée à la production a la création ou entretenir quelque chose.

Le travail ne se limite pas seulement au travail de jour, mais va au-delà des horaires quotidiens attribué et connu.

Travail de nuit où travail posté est l'une des notions les plus appliquée dans la majorité des points de production comme les usines, société et autres

Pour augmenter la production au sein des entreprises les responsables ont opté pour le travail de nuit en utilisant chaque 24 heure des équipes de travail de jour et de nuit

Le travail de nuit est une nécessité socio-économique essentielle notamment dans les secteurs stratégiques privé et/ou public à l'exemple du secteur de la santé ou de la sécurité et dont la continuité des services est primordiale.

Selon l'article L. 3122-29 du Code du travail en France Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. (**Legifrance.gov.fr**)

Dans ce cadre réglementaire, est considéré comme travailleur de nuit : celui pour qui l'horaire de travail habituel comprend au minimum Au moins 3 heures dans la période considérée comme travail de Nuit (soit 21 h/6 h), et ce, au moins 2 fois par semaine ; celui qui réalise un nombre minimal d'heures de nuit sur une Période de référence, établie par accord ou convention. À défaut d'accord, le nombre minimal d'heures à accomplir Est de 270 heures pour une période de 12 mois consécutifs.

Dans une autre perspective le travail de nuit correspond à une activité professionnelle effectuée entre 21h et 6h. Cette tranche horaire peut être modifiée par un accord collectif, mais elle doit tout de même contenir l'intervalle minuit-5h. Tous les salariés peuvent être concernés par le travail de nuit : cadres, salariés au statut employé, technicien, agent de maîtrise, salariés en CDI ou encore en CDD

En Algérie, Travail de nuit est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures ; Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit ; Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit sauf dérogations spéciales accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent. (Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale)

Le travail de nuit est le plus répandu dans le tertiaire : il concerne 30 % des salariés dans la fonction publique et 42 % dans les entreprises privées de services. Conducteurs De véhicules, policiers et militaires, infirmières, aides-soignantes et ouvriers qualifiés des Industries de process sont les cinq familles professionnelles les plus concernées par le Travail de nuit. Les intérimaires, les hommes trentenaires et les femmes de moins de 30 ans travaillent plus fréquemment la nuit. (**Dares.travail-emploi.gov.fr**)

Le recours au travail en horaires atypiques et cycliques est un sujet d'actualité et le Fonctionnement en continu de nombreuses entreprises. Le travail de nuit Régulier et prolongé peut avoir des répercussions importantes tant sur la santé des salariés que sur leurs conditions de vie. Ils sont soumis à des facteurs de pénibilité physique plus nombreux ; a une pression temporelle plus forte et à des tensions avec leurs collègues et le public plus fréquentes.

Dans notre étude nous allons nous intéresser plus spécifiquement aux salariés de la SARL IFRI. Il s'agira de découvrir les effets du travail de nuit sur la vie des salariés ainsi que les stratégies mises en place par ces salariés pour concilier leur travail avec leur vie familiale et professionnelle

Pour mieux approfondir notre recherche sur la conception << le travail de la nuit et ses répercussions sur la vie privée et professionnelle des salariés >> nous pensons que la question principale est comme suit : comment le travail de nuit influence la vie privée et professionnelle des salariés ?

Question partielle :

Quels sont les effets du travail de nuit sur la vie privée et professionnelle des salariés de l'entreprise de SARL IFRI ?

4- Les hypothèses :

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

Selon Maurice Angers, l'hypothèse est une réponse supposée à une question de recherche, prédiction à vérifier empiriquement. Elle est la première étape de concrétisation de la question de recherche. **(Angers, M.2014, p.26-27).**

Selon le professeur MALEMBA NSAKILA, il explique l'hypothèse de la manière suivante : « Pour que l'observation de la nature soit rentable, il convient que le chercheur pose des questions adéquates. Ces questions appellent une réponse supposée, c'est-à-dire provisoire dont la recherche vérifiée le bien fondé. » Cette réponse est bien l'hypothèse **(MALEMBA, N.1999-2000.p20)**

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

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

_le travail de nuit influence la vie privée, social et professionnelle par une déstabilisation et un déséquilibre entre elle.

_L'effet du travail de nuit sur la vie professionnelle se caractérise par le burnout (l'épuisement professionnel) qui peut mener à des formes d'absentéisme

5- Opérationnalisation des concepts :

Le travail : ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; activité productive d'une personne. (Dictionnaire le Robert)

Le travail en sociologie : En sociologie, le travail est l'ensemble des activités humaines répétitives, pénibles, non gratifiantes et réalisées dans la contrainte. Ex : le travail en usine, les travaux agricoles. (**Dictionnaire la toupie**)

Le travail de nuit : Le travail de nuit correspond aux périodes de travail comprises entre 21 heures et 7 heures du matin. Toutefois, une convention collective, un accord collectif de travail étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir une période différente de celle comprise entre 21 heures et 7 heures. Mais dans tous les cas, la période doit toujours se trouver dans l'intervalle compris entre minuit et 5 heures. (**Léa Boluze 2019**)

Le salarié : Le salarié se définit comme une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente. Le salarié dispose légalement ou conventionnellement d'un certain nombre de droits attachés à son statut : information, expression, paiement d'un salaire minimum en fonction de l'emploi occupé, limitation de la durée du travail, etc. Les devoirs qu'il a en contrepartie vis-à-vis de son employeur, et qui consistent essentiellement dans la fourniture d'un travail selon les instructions qui lui sont données, sont fixés par la réglementation, par le contrat de travail et par l'employeur lui-même. (**Édition Tissot 2022**)

Vie privée : La vie privée est la sphère d'intimité de la personne. Elle se définit par opposition à la vie publique. Cette sphère a vocation à rester à l'abri

des regards d'autrui. Le droit au respect de la vie privée est protégé au titre des droits de la personnalité. (Dalloz.fr2022)

Vie professionnelle : On peut dire beaucoup de choses sur la vie en entreprise... Cela commence bien sûr par les relations avec ses collègues et les petites histoires qui vont avec. Le fait de passer beaucoup de temps ensemble rapproche forcément et engendre parfois des complications. Mais la vie en entreprise, c'est aussi le code du travail et la manière dont il régit notre rapport à l'entreprise. Faire évoluer notre poste, changer de métier ou bien négocier les tournants qui nous permettront d'atteindre nos buts professionnels est important. (Régionjob.com)

6- Pré-enquête :

C'est une étape très importante dans la recherche scientifique car elle permet la collecte de maximum d'information sur le thème a étudié.

Elle nous a permis de reconstruire notre problématique et bien éclairer nos hypothèses et obtenir les informations nécessaires afin d'élaborer notre questionnaire, ainsi que découvrir et familiariser avec notre terrain de recherche pour confirmer la faisabilité de thème sur le lieu.

A travers les visites que nous avons fait dans l'entreprise d'IFRI à OUZELLAGUEN, BEJAIA, et après l'autorisation d'accès par le service GRH de l'entreprise.

Notre pré-enquête a débuté durant le début de mois de mai à la SARL IFRI, et nous avons pu réaliser plusieurs entretiens exploratoires avec les travailleurs et nous avons obtenu un certain nombre d'informations utile et important pour notre recherche.

7- Méthode et la technique utilisée :

En sciences sociales, une recherche comporte l'utilisation de procédés opératoires bien définis que l'on nomme " méthode et techniques ". Le choix de la méthode et de la technique dépend de l'objectif poursuivi.

7-A- méthode utilisée :

Pour apporter et développer des réponses à nos questions, il est nécessaire d'avoir recours à une méthode de recherche :

« La méthode peut se rapporter à une façon d'envisager et d'organiser la recherche, elle dicte alors une manière de concevoir et de planifier son travail sur un objet d'étude en particulier, elle peut intervenir de façon plus ou moins impérieuse, et plus ou moins précis à tous les étapes de la recherche ou l'un ou l'autre ». (Mauris Angers, 1999, p 157)

Parmi les nombreuses méthodes utilisées dans différentes recherches, nous avons opté pour une approche quantitative qui nous permettra de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses de recherche.

La méthode quantitative est un ensemble de procédure qui vise à mesurer les phénomènes à l'étude. Les mesures peuvent être ordinales du genre « plus grand ou plus petit que ou numériques avec usage de calculs ». (Maurice Angers, 1995/1996, p60)

Ce choix est déterminé par la nature de notre thème qui est « le travail de nuit et ses répercussions sur la vie privée et professionnelle des salariés » en

prenant compte des objectifs de notre recherche et par notre grande volonté de vérifier les hypothèses élaborés et illustrés dans notre problématique

7-B- la technique utilisée :

La technique doit répondre à la question du ‘comment’. Elle constitue un moyen d’atteindre un but.

Afin d’admettre au collecte d’informations dans le but de répondre aux questions de notre problématique et aux objectifs de notre recherche on a opté pour la technique du « questionnaire ».

B-1. L’observation :

C’est une « technique directe d’investigation scientifique qui permet d’observer un groupe de façon non directive pour faire habituellement un prélèvement qualitatif en vue de comprendre leurs attitudes et leurs comportements. (R. BOUDON, 1969, P130).

Nous avons utilisé l’observation dans le but de bien définir notre objectif d’étude au sien de cette entreprise et confronté avec les salariés lors de notre visite menés dans les différents ateliers, et faire notre pré-enquête au sien de l’entreprise SARL IFRI A IGHEZER AMOKERANE.

Cette pré-enquête nous a permis de recueillir le maximum d’informations sur notre sujet et le bien définir et bien sûr comprends le fonctionnement de l’entreprise.

B-2. Le questionnaire :

Le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisé auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver relations mathématique et de faire des comparaisons chiffrées. (MAURICE ANGERS, 1999, p 157).

Le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations et les hypothèses que nous avons illustré dans notre problématique.

Le questionnaire est constitué d'un ensemble des questions qui seront posées aux sujets désigné par l'échantillonnage. Dans le but d'avoir le maximum d'information et des données sur notre thème, nous avons élaborés un questionnaire qui contient 28 questions dans lequel on trouve des questions ouvertes et des questions fermées. Et le questionnaire de notre enquête est réparti sur cinq axes :

- Le premier axe : concerne les questions sur les données personnelles
- Le deuxième axe : concerne les questions sur les répercussions ergonomiques
- Le troisième axe : concerne les questions sur le travail lui-même
- Le quatrième axe : concerne les questions sur la vie familiale et sociale
- Le cinquième axe : concerne les questions sur les attitudes des salariés

8- Le choix de l'échantillon :

Un échantillon représente l'ensemble des personnes à interroger « un échantillon est un groupe relativement petit et choisi scientifiquement de manière à représenter le plus fidèlement possible une population. (SAVARD, 1978, P 384)

Notre population à l'entreprise SARL IFRI comprend 75 salariés de nuit répartis en deux catégories, agents de maîtrise 45 salariés et agents d'exécution 30 salariés, qui sont repartis entre deux service « contrôle de qualité » et « maintenance » dont l'administration nous à exigé de distribuer 45 questionnaires et que nous avons récupéré 43

Durant notre recherche, on a opté pour l'échantillonnage probabiliste, parce que la probabilité directe sélectionné et connu, est permet d'estimer le degré de représentativité, et spécifiquement l'échantillonnage aléatoire stratifié que se définit « la technique de l'échantillon aléatoire stratifié consiste à diviser la population cible en sous-groupe homogène ou « strates », puis à tirer de façon aléatoire un échantillon final qui sera l'objet d'étude ». (P. N'DA, 2006, P102), de cela on a tiré des strates comme suit :

Pour la catégorie des agents de maîtrise on a un échantillon de 26 salariés qui représente 60,46% de notre échantillon, et pour la catégorie des agents d'exécution on a 17 salariés qui représentent 39,54% de notre échantillon.

9- Les difficultés rencontrées :

Nous avons trouvé et rencontré plusieurs difficultés durant notre recherche on cite :

- Manque d'ouvrages et la documentation sur notre thème
- Des difficultés à trouver un lieu de stage ce qui nous a causé un retard dans le travail de terrain

- Manque d'expérience sur le terrain
- L'exigence de l'administration de limiter notre taille d'échantillons à 45 questionnaires à cause de l'indisponibilité des salariés suit à la charge de travail et le nombre élevé des stagiaires
- Difficulté d'obtenir des informations de la part des salariés à travers notre questionnaire

Conclusion

Après avoir commencé notre recherche il était nécessaire de préciser un cadre méthodologique pour notre recherche commencent par la problématique et les hypothèses en suit la définition des concepts, la méthode et la technique choisi ce que nous a permis de récolter les données nécessaires d'une manière méthodique et l'exploitation de terrain.

Chapitre 02

Le travail de nuit/posté et les horaires de travail atypiques

Préambule

Travail de nuit est parmi les organisations de temps de travail qui se sont évolués avec le développement de la société industrielle et qui représente l'objet de plusieurs études théoriques et empiriques. Dans ce présent chapitre, On va aborder le travail de nuit et les autres horaires de travail atypiques. Dans un premier temps, nous allons définir le travail de nuit et une définition puis nous allons parler sur la réglementation de travail de nuit après on va se concentrer sur la durée de travail (légal), puis y'aura la définition de travail posté, ainsi les horaires atypiques, après les rythmes et les modalités de travail, les motivations de travail de nuit et présenter le travailleur de nuit leur droit et obligations ainsi les mesures d'accompagnement et pour finir ce chapitre nous allons présenter brièvement les conséquences de travail de nuit.

1- Travail dans la législation

En faisant un bref saut historique dans la législation relative à la journée de travail (**Arab, 2020-2021**), on peut saisir la condition de la classe ouvrière naissante dans les manufactures et les usines. Cette législation connaît deux phases, dans la première elle porte sur la prolongation de la journée de travail, et dans la seconde sur sa limitation.

Le *Statute of Labourers* d'Edouard III (1349) ou le Statut des laboureurs, représente en Angleterre l'inauguration de la législation sur le travail salarié (En France, c'est l'ordonnance de 1350 promulguée au nom du roi Jean). Le *Statute of Labourers* porte aussi bien sur la journée du travail que sur les salariés. Un tarif légal des salaires est établi et une sanction est prévue dans le cas où un salarié est payé plus que le salaire plafonné. Selon le Statut, la journée de travail

pour tous les artisans et travailleurs agricoles devait durer de 5h à 19h et 20, avec pauses pour les repas.

Il faudrait attendre l'année 1833 avec la loi *Factory Act* pour que l'Angleterre connaisse une législation pour les industries modernes. Cette loi stipule « que la journée de travail ordinaire dans les fabriques doit commencer à 5h30 et finir à 20h30. Le travail des enfants de 9 à 13 ans fut limité à huit heures par jour. Le *Factory Act Additionnel* du 7 juin 1844 place sous la protection de la loi les femmes au-dessus de 18 ans qui sont mises sur un pied d'égalité avec les adolescents : leur temps de travail est limité à douze heures par jour. À partir de ces lois, une législation portant sur la limitation de la journée de travail se met en place, non sans nombre de vicissitudes ». (**Voir, à cet égard, Marx, Karl, (1965) Le Capital, livre 1, chap. X., PUF, Paris.**)

2- Les horaires de travail

Ce qu'il faut retenir, c'est qu'il y a deux configurations d'horaires de travail possibles :

A. Horaires de travail standards

Les horaires de travail réguliers ou « standards » correspondent aux formules suivantes : 5 jours de travail /semaine du lundi au vendredi, horaires compris de 7 à 20 heures, avec deux jours de repos consécutifs hebdomadaires (week-end).

B. Horaires de travail atypique

Par définition, les horaires atypiques correspondent aux aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards » :

- ✓ Le travail de nuit (de 21 h à 6 h du matin),

CHAPITRE II : LE TRAVAIL DE NUIT ET LES HORAIRES DE TRAVAIL ATYPIQUES

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

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

	Semaine standard	Semaine atypique
Les horaires	Entre 7h et 20h	De 21 à 6h
Les jours travaillés	5 jours	Nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés
L'amplitude (durée) de la journée	8h	En-deçà de 5h ou au-delà de 8h
La structure de la journée	Durée continue et 2 jours de repos consécutifs en fin de semaine	Temps morcelés, fragmenté par des « coupures » de durées variables
Le rythme du temps de travail	5 jours travaillés et 2 jours de repos consécutifs en fin de semaine	Régulier cyclique (3*8, 2*12) ou irrégulier

Source : Auteurs, selon les données de différentes documentations

3- L'évolution du travail en horaires atypiques

A titre d'exemple, en relevant que lorsque nous parlons de « temps partiel », on se réfère à une durée « normale » de la journée de travail, issue d'une stabilisation relative depuis l'après-guerre de la durée moyenne du travail salarié chez les sociétés industrielles, une période de travail à laquelle est organisée une large partie de la vie sociale

De toute la période d'avant la révolution industrielle, on se contentera de dire, avec Jacques Le Goff, que très tôt, c'est-à-dire dès le XIV^e siècle, les revendications ouvrières se sont déplacées du salaire vers la durée de la journée de travail¹

Le modèle de travail en horaires réguliers, repos les fins de semaines, le 12^{ème} mois comme congé chômé et payé, ...etc.) correspond au fait dans la réalité moins à une règle générale inspirée du mode de vie des sociétés des classes moyenne et supérieures urbaines que pour le reste des catégories socioprofessionnelles opérant dans les secteur primaires, secondaire et une partie du secteur tertiaire. Le non prise en compte du travail domestique, dans les négociations sociales qui ont conduit à prendre ce modèle comme norme est un exemple irréfutable : du coup, ladite semaine anglaise n'est au mieux un acquit que pour la moitié de la population des pays développés.

De nos jours, il semblerait y avoir une contradiction fondamentale à vouloir évoquer des implications macro-sociale d'un modèle d'organisation de la durée du travail et des normes organisationnelles de la vie sociale qu'il recouvre à partir du moment où celui-ci (le modèle) est très remis en cause aujourd'hui et tant à devenir plus l'exception que la règle, à partir du moment où le nombre des travailleurs posté s'est largement multiplié ces dernières cinquante ans dans le monde «les travailleurs ayant des horaires dits "normaux"»

(de 8 heures à 18 heures, du lundi au vendredi) deviendront peut-être la minorité » (**Chambers, 1985, p.42**)

Pour Ferge, si les jours de repos ont une fonction physiologique première, c'est parce qu'ils sont aussi associés à ce que les sociétés modernes appellent les loisirs, l'expérience humaine millénaire leur assigne également des fonctions sociales essentielles. « De ces fonctions sociales il en est une d'une importance particulière de notre point de vue : le jour de repos coïncidant chez tous les membres d'une communauté est aussi une journée consacré à des activités ou événements vécus ensemble, servant à renforcer la cohésion du groupe et à accentuer le sentiment d'unité de ses membres. Les diverses communautés - la tribu, la famille, les diverses sectes, etc. - ont toujours développé des formes de rencontre ou d'activités en commun qui, s'appropriant souvent du caractère d'une institution sociale, aidèrent à affirmer le sentiment d'appartenance à la collectivité. » (**Ferge, 1970, p.387**)

L'accroissement des femmes salariées, un fait très observable aujourd'hui bouscule des synchronisations « anciennes », conçues « dans le cadre d'une relative unicité des rythmes sociaux liée à la division sexuelle antérieure des tâches ». Un nombre de plus en plus important de femmes mais aussi d'hommes (et pas seulement) sont de fait confrontés de manière perpétuelle à des chevauchement d'horaires de travail (usine, administration, école » sont contraints à une course incessante dans l'espoir de « récompenser individuellement un minimum de synchronisation » (**Rosanvallon, 1983, p.117 et 118**)

On ne peut pas forcément modifier un élément d'une société sans que cela puisse en avoir des conséquences sur l'ensemble sociétal, notamment lorsqu'il est question des sociétés modernes aujourd'hui, car comme disait si bien Durkheim, elles fonctionnent sur un modèle organique de solidarité avec une forte interdépendance des composants.

La renégociation des horaires de travail peut ainsi provoquer des conséquences importantes sur les modalités de la socialisation, familiale en particulier.

Le travail domestique par exemple, il n'est pas seulement analysable dans le seul rapport espace-temps du foyer, mais bien au contraire. De manière directe ou indirecte, il s'effectue à l'extérieur ou dans un cadre spatio-temporaire déterminé de l'extérieur du foyer (la surveillance du travail solaire, les achats ménagers, la cuisine, les démarches administratives, les visites aux médecins, au voisins ...etc.). Ces temps sont emboîtés les uns des autres avec des marges de souplesse très réduites : en conséquence, le travail domestique est en synchronie avec les exigences du système de production et assurant lui-même une forme de synchronisation invisible à l'intérieur de la vie sociale

L'instauration de la démocratie parlementaire n'a ainsi pas empêché qu'ouvriers et ouvrières du début du XIXe siècle soient souvent bien plus mal lotis que le fellah de l'Egypte pharaonique, qui disposait de sept jours de congé par mois, ou que l'ouvrier de la Rome antique, au bénéfice de multiples fêtes religieuses et jours de célébrations rituelles chômés.

Faut-il le rappeler que c'est au nom de la religion que dans divers pays industrialisés ont été menées les premières luttes pour la diminution des horaires de travail, l'obtention du repos hebdomadaire, enfin et surtout pour l'interdiction du travail de nuit.

4- Définition du travail de nuit :

C'est un travail source d'une pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus, avec de probables prédispositions génétiques ou facteurs liés à l'habitude de ce type de travail, ou à des adaptations individuelles et familiales), et qui peut avoir des impacts et des répercussions sur la vie privée, social et professionnel des travailleurs de nuit.(P.

Knauth, « Les horaires de travail » In : Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, vol. II, 3e éd. Genève, BIT, 2000, p. 43)

5- Le travail de nuit :

Selon le service public fédéral emploi, travail et concertation sociale en Belgique, le travail de nuit concerne tout travail exercé entre 20h et 06h. En principe, la durée quotidienne du travail ne peut dépasser les 8 heures par jour et les 50h par semaine, mais il existe des dérogations. Il existe cependant une convention pouvant prévoir une durée plus longue dans la limite de 12 heures. Le travail de nuit peut être assuré par :

- Des équipes fixes de nuit. Lorsque chaque équipe occupe toujours la même plage horaire, on parle de travail fixe.
- Des équipes qui font l'alternance jour/nuit. Lorsque les équipes occupent à tour de rôle différentes plages horaires, on parle de travail par alternance. Les membres de l'équipe parcourent tour à tour les 3 horaires du matin, de l'après-midi et de la nuit selon une rotation variable. **(A De Paepe, 2018/2019, p11)**

6- La réglementation du travail de nuit :

Art. L. 211-14.

La période nocturne ou la période de travail de nuit est l'intervalle compris entre 22.00 heures et 06.00 heures et tout salarié qui travaille pendant cette période est considéré comme salarié de nuit :

D'une part, tout salarié qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier Accomplies normalement ; D'autre part, tout salarié qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel définie par convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou Sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées. (**SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION Luxembourg, 2021, p 97**)

6.1. Dans la réglementation algérienne :

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

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

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

A travers cette définition, on remarque que le texte juridique n'a pas fixé les critères du travail de nuit, la durée maximale du travail de nuit et aussi la possibilité de dépasser cette période. Aussi il a ignoré de définir le travailleur de nuit ni la précision des critères permettant d'adapter un travailleur de travail de nuit. Il n'a exclu aucune activité durant laquelle la période de travail de nuit pourrait être réduite et la possibilité de dérogation conventionnelle pour certaines activités. Il a considéré, également, les conventions collectives comme un outil prioritaire dans la réglementation de tout ce qui concerne le travail de nuit, ses conditions et les droits connexes, sans imposer des règles normatives minimales qui garantissent les droits des travailleurs et qui permettent de les distinguer des domaines qui peuvent être négociés. (M. Fatima Zohra, 2020, p530)

7- La durée du travail :

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

7.1. La durée journalière :

Le travail effectué par le travailleur de nuit ne peut dépasser 8 heures (maximum pouvant être porté à 12 heures par convention ou accord collectif de

branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement et, en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail).

7.2. La durée hebdomadaire :

Le travail effectué par le travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures par semaine (une convention ou un accord de branche étendu peut porter cette limite à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient).

De nos jours actuels, on parle davantage de travailler moins d'heures. Cependant, il serait plus correct d'en parler en termes de coupes ajustées, bref, ce n'est qu'une façon. Pronovost définit l'organisation du temps de travail comme « la réaffectation de tout ou partie du temps social et humain pour permettre aux individus et aux collectivités d'utiliser le temps selon leurs besoins et leur inspiration ». Ce concept d'aménagement du temps de travail est intéressant car il contient des mesures très précises de réduction du temps de travail dès la première moitié du siècle, mais des mesures sur l'aménagement du temps de travail (horaires fixes ou variables, cartes de temps de travail) et sur le Rythme du travail (travail de nuit, travail posté), lieu de travail (travail à distance) et relations contractuelles (CDD continu, travail de jour, travail occasionnel) (Y. Mouloud et Z. Sonia, 2013/2014, p28,29)

8- Durée légale de travail :

En Algérie la durée légale du travail est fixée par l'ordonnance 97/03 du 11 Janvier 1997, laquelle concerne tout aussi bien les organismes employeurs du

secteur économique que les institutions administrations publiques. Cette ordonnance est en vigueur depuis le 1 Mars 1997 à nos jours.

8.1. Pourquoi l'état intervient dans la fixation de la durée légale du travail ?

L'affixation de la durée légale du travail par les pouvoirs publics vise un double objectif :

- Le premier pour but de protéger la santé physique et morale des travailleurs. En effet, il a été démontré depuis bien longtemps que le risque d'accidents de et les répercussions de ce temps de travail sur la qualité de vie et même la santé des travailleurs est important là où la durée du travail est longue
- Le second concerne l'économie du pays dans la mesure où la modulation du volume horaire de travail constitue un des moyens de lutte contre le chômage. **(GRH en Algérie, mercredi 7 janvier 2015)**

9- Durée du travail de nuit :

En principe, le salarié ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour. Cependant, une convention, un accord collectif de branche étendu, une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une durée plus longue dans la limite de 12 heures. Il est toutefois possible de déroger à cette durée maximale en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, la durée de travail ne peut pas non plus dépasser 40 heures par semaine. Toutefois, si les caractéristiques propres de l'activité le justifient,

cette durée peut être fixée à 44 heures par convention ou accord de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

10- Définition du travail posté :

Le travail posté est un travail par « poste » aux horaires successifs et alternants (dont un des exemples est le travail en 3×8). Dans son Dictionnaire des mots contemporains, Pierre Gilbert précise que le mot posté : « se dit d'un travail organisé en tranches horaires ou poste afin d'assurer la continuité du fonctionnement d'un service, de la production d'une entreprise, etc., même en dehors des jours ouvrables ou des heures de travail considérées comme normales, par exemples pendant la nuit, les dimanches et les jours fériés » (1980, p475)

Quant au salarié posté, il exerce « selon un système de roulement qui amène les équipes à assurer leur service alternativement pendant les différentes périodes de la journée, de la semaine, Etc. » (M. De Coster, 1999, p 257).

11- Les horaires atypiques :

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

- 40 heures par semaine ;
- 8 heures par jour ;
- 5 jours sur 7 ;
- Du dimanche au jeudi ;
- De jour seulement, entre 8h le matin et 16h le soir.

(Dr BEHLOULI Ahmed Lakhdar, 2020/2021)

12- Les rythmes de travail :

A- *Rythme régulier :*

Dans ce rythme les jours de travail sont en général les mêmes d'une semaine sur l'autre, ou bien le nombre de jours travaillés chaque semaine est variable d'une semaine à l'autre, mais de façon régulière et sans que les rythmes de travail soient organisés en cycle s'étendant sur plusieurs jours de plus les horaires de travail sont les mêmes tous les jours, ou bien sont différents d'un jour à l'autre, mais semblable d'une semaine à l'autre.

B- *Le rythme cyclique :*

C'est un de travail organisés en cycle de plusieurs jours ou des horaires alternante, l'exemple le plus classique est celui des salariés qui travaillent en « 2x8 » alternativement de 6 heures à 14 heures une semaine, et de 14 heures à 22 heures l'autre semaine.

Cycle peut être plus complexe s'étendre de 3, 4 à 5 semaines ou plus, il peut aussi jouer non sur le changement d'horaire mais sur le changement des jours de travail d'une période à l'autre.

C- *Le rythme irrégulier :*

C'est le rythme où les actifs dont le nombre de jours travaillés et/ou les horaires de travail changent de manière non régulière, et sans même obéir à un cycle. (P. BOISARD, J-D FERMANIAN, 1999, P113)

12-1.Modalités de travail :

- « **travail de nuit fixe** » ou « **travail de nuit permanent** », c'est-à-dire du travail de nuit sans alternance avec un travail de jour. Autrement dit, il s'agit d'un travail en équipe fixe, uniquement la nuit.

- « **travail en équipe alternante** », c'est-à-dire du travail effectué en rotation sur différents postes de nuit ou/et de jour (l'entreprise emploie des équipes de travail qui se relaient, en 3x8, en 2x8, en 2x12). Dans la littérature, le travail en 3x8 est parfois nommé travail continu et celui en 2x8, travail semi-continu.

- « **travail de jour** », c'est-à-dire du travail effectué dans les horaires habituels la journée sans rotation.

- « **travail de matin permanent** », c'est-à-dire du travail effectué le matin en équipe sur un seul poste.

- « **travail d'après-midi permanent** », c'est-à-dire du travail effectué l'après-midi en équipe sur un seul poste. (D. Ramaciotti, C. Duby, O. Lampert, mars2005, p15, 16)

13- Les motivations du travail de nuit :

Malgré les difficultés et l'isolement ressenti par un certain nombre de salarié de nuit, les horaires de nuits à poste fixe sont appréciés et parfois recherchés. Cet horaire est recherché pour des raisons organisationnelles et personnelles, permettant ainsi de faire des études en parallèle, d'élever des enfants et faciliter leur garde, d'avoir plus de temps libre, plus de jours de repos sur le mois et une prime salariale ainsi que davantage d'autonomie dans la pratique de leur travail Les travailleurs pratiquant la nuit ont droit à une prime de nuit dont le montant et les modalités sont fixés par convention collective de travail.(A De Paepe, 2018/2019, p15)

14- Le travailleur de nuit :

14.1. Définition du travailleur de nuit :

Tout salarié qui travaille une partie de la nuit ne peut pas bénéficier systématiquement du statut de travailleur de nuit. En effet, pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit répondre à un certain nombre de conditions :

1ère condition : avoir accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant les périodes de travail de nuit.

2ème condition : avoir accompli 270 heures de travail de nuit pendant 12 mois consécutifs, sauf disposition contraire par accord d'entreprise ou convention ou accord collectif étendu.

14.2. Les droits et les obligations des travailleurs :

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

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

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

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

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

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

Art. 7 - Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

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

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

14.3. Mesures d'accompagnement :

Plusieurs mesures d'accompagnement ont été mises en place pour les travailleurs prestant de façon régulière pendant la nuit :

- Des travailleurs nouvellement engagés ne peuvent effectuer des prestations de travail de nuit que sur base volontaire.
- Le médecin du travail peut proposer des mesures d'écartement pour des raisons de santé au fait de travailler la nuit.
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus, ayant 20 ans d'ancienneté dans un régime de travail de nuit, ont le droit de demander à travailler dans le régime sans prestation de nuit, sans devoir justifier le motif d'ordre médical.
- Les jeunes travailleurs et les travailleuses enceintes ou venant d'accoucher bénéficient de conditions plus strictes quant à l'interdiction de travailler de nuit. (**A. De Paepe, 2018/2019, p14**)

15- Les conséquences du travail de nuit :

Pratiquer une profession du matin jusque l'après-midi voire début de soirée, à des horaires prévus à l'avance, et se reposer le week-end : telle est la norme sociale des horaires de travail.

À cette organisation s'opposent des horaires postés tels que le travail de nuit ou le travail effectué le week-end et les jours fériés ainsi que le travail à horaire imprévisible. Travailler selon ces horaires postés est le plus souvent inaccordable avec les propriétés de notre horloge biologique responsable de nos rythmes circadiens. La pratique d'une activité professionnelle à des horaires en opposition avec notre rythme chrono-biologique (détaillé plus loin) humain peut entraîner des risques dont les effets sur la santé ne sont pas négligeables.

De plus le travail de nuit peut avoir un impact sur l'environnement social de l'individu. Le travail et la famille sont deux valeurs occupant une place importante dans le temps, Et pour laquelle plus spécifiquement les femmes sont forcées à concilier les deux. Cela s'explique par l'aménagement actuel des tâches domestiques et familiales. Plus les horaires sont atypiques tel que le travail de nuit et plus les travailleurs reconnaissent qu'il est compliqué d'ajuster l'organisation de la vie de famille avec celle de la vie professionnelle. Même en l'absence de jeunes enfants, les horaires atypiques sont perçus comme peu conciliables avec la vie de famille ce que nous allons aborder dans le deuxième chapitre. (A. De Paepe, 2018/2019, p15)

Le travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier d'une surveillance médicale renforcée. En effet, cette protection doit permettre au médecin du travail :

- D'apprécier les conséquences du travail de nuit sur la santé et la sécurité du travailleur de nuit

- D'anticiper les répercussions possibles sur sa vie sociale.

Avant de travailler la nuit, le salarié doit donc bénéficier d'un examen préalable par le médecin du travail qui doit attester que son état de santé est compatible avec le poste proposé. **(Léa boluze, 2019)**

Conclusion

Dans un contexte général, le travail de nuit est l'une des modalités de travail les plus complexes et constitue une des divers modalités travail en horaires atypiques qu'il faut prendre en considération tout en mettant l'accent sur le travailleur de nuit comme un élément essentiel et important dans cette organisation.

Chapitre 03

*Les répercussions de travail
posté ou/et de nuit sur la vie
privée et professionnelle des
salariés*

Préambule

Le travail en horaires atypiques et/ou de nuit à un énorme effet sur l'ouvrier soit sur sa vie personnelle et privé son entourage familiale et sociale soit sur son travail et son milieu professionnel,

Dans ce chapitre intitulé les répercussions de travail posté et/ou de nuit sur la vie privée et professionnelle des salariés nous allons abordé et illustré les effets de ce mode d'organisation de temps de travail direct tels que les troubles de sommeil et le stress, et les effets indirect tels que l'épuisement professionnelle, la fatigue chronique et le syndrome de travail posté, en suit nous allons abordé les incidences de ce mode d'organisation de temps sur le travail lui-même, tels que la compensation en temps et argent, le rendement de travail d nuit et les risques d'accident et les conditions de travail, l'absentéisme lié au travail de nuit en suit en va abordé les incidences sur la personnel et familiale et sociale, la perturbation de la vie familiale et les effets sur la vie de couple et les effets sur les enfants puis sur les loisirs en famille et hors famille et l'isolement social.

Et pour finir en va aborder les motivations avancées par les salariés pour expliquer leur choix d'acceptation de travailler dans un travail posté ou de nuit.

1- Incidences psycho-physiologique

A- Les effets directs :

A-1. Les troubles de sommeil lié au travail de nuit ou poste « shift work sleep disorder » :

Ce trouble est caractérisé par les plainte d'insomnie, de somnolence excessive et des baisse des performances apparaissent quand les heures de

travail sont organisés durant la période de sommeil, les travailleurs souffrant de « shift work sleep disorder » éprouvent des difficultés à initier et à maintenir le sommeil où sont insatisfaits de la qualité de leur sommeil, **Rutenfranz et ses collaborateurs (1987)** montrent que la durée de sommeil est écourtée en moyenne de 1h à 4h pour les travailleurs de nuit ou postés par rapport au sommeil des travailleurs de jour.

Le travail de nuit perturbe la qualité et la durée de sommeil cependant, les conséquences de ses horaires de travail sur le sommeil varient en fonction des postes occupés et des conditions de repos des travailleurs, le sommeil de jour est aussi moins bien protégé de l'activité de reste de la société (le bruit des activités sociales et familiale), or que la durée de sommeil est écourtée à cause des modifications des rythmes biologiques qui influencent la disposition au sommeil. Ainsi que la répartition de celui-ci en deux tranches, la manifestation de la faim vers midi ou pour donner aux enfants de bas âge leurs repas.

Plusieurs recherches comparatives sur la qualité de sommeil entre homme et femme montrent que le sommeil des femmes est plus encore court que celui des hommes, en raison de leurs obligations sociales.

La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail nous apprend que la proposition de travailleur posté reste relativement stable jusqu'à l'âge de 45ans et diminue fortement par la suite, et plus particulièrement après 55ans, reflétant la difficulté d'adaptation à partir de cet âge au travail aux horaires irréguliers. **(P. BEAUD, M-C. BRULHARDT, PH. GOTTRAUX, R. LEVY, F. MESSANT-LAURENT, 1990, P30)**

A-2. Le stress :

Le stress est un état réactionnel de l'homme qui se produit en réponse à l'exposition à des facteurs de stress, et prépare l'organisme à la lutte ou à la fuite. Aujourd'hui des travailleurs sont dans l'obligation de s'adapter au travail posté tournant ou de nuit, à des tâches extrêmement monotones et fragmentaire.

On peut définir le stress lié au travail comme un état fait de réaction émotionnelle, cognitive, comportementale et physiologique aux aspects néfastes et nocifs de la nature de travail, de son organisation et son environnement. Le travailleur se trouve dans une situation caractérisée par des degrés élevés d'éveil et de souffrance et souvent, par le sentiment de ne pas s'en sortir.

Le stress menace le travailleur par des troubles et des tensions stressant et des risques psychosociaux, lorsque les exigences professionnelles sont élevées et que le travailleur ne peut gérer influencer sur ses conditions de travail.

La vie sociale dans son ensemble expose l'individu à des différentes tensions, ainsi cette dernière peut avoir des conséquences sur l'efficacité de travail, sur la vie familiale, et sur le travailleur lui-même, il semble que les tensions stressant soient de plus en plus intense et entraînent le développement du stress.

(COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, 2002)

Le stress au travail et ses répercussions sur le travailleur :

Avant d'aborder la question des conséquences de stress on fait la lumière sur l'idée que le stress peut constituer comme facteur stimuler de la productivité de travailleur ce qui va l'aider à se familiariser avec son travail et le

bien maîtriser, à condition que leur intensité ne soit pas trop forte, mais si les conditions de travail présentent des caractéristiques inverses, elles sont impératives de provoquer des problèmes de santé et de perturbation et déclencher des symptômes.

Lorsque les individus sont exposés à des facteurs de stress, ce type ou connexes, la plupart ont des réactions émotionnelles comme l'anxiété, la dépression, l'inquiétude, l'agitation ou la fatigue.

Le stress ou travail peut avoir des conséquences et influencer sur les comportements des travailleurs, certains d'entre eux trouvent le tabagisme comme un moyen de confort, et d'autres deviennent boulimiques ou cherchent un réconfort dans l'alcool ou prennent des risques inutiles au travail, au volant ou en traversant la rue, ce qui aboutit à des maladies, voire au décès prématuré, et le suicide n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

Toutes ces réactions de stress peuvent faire souffrir, rendre malade, voire entraîner la mort, des suites d'une maladie cardiovasculaire ou d'un cancer (pour avoir trop fumé ou avoir mangé trop d'aliments gras et trop peu de fibres alimentaires).

Voilà que les personnes les plus touchées par ce phénomène se sont les personnes qui se trouvent dans des situations et des conditions socio-économiques défavorables et surtout avec l'absence de soutien social et familial.

Le stress a un impact majeur sur les personnes qui lui sont exposées et peut provoquer des conséquences qui peuvent affecter ces personnes par différents moyens et aspects qui peuvent se résumer en 3 grandes catégories :

Des conséquences physiologiques : ce sont, en premier lieu, les maladies cardiovasculaires (cardiopathies ischémiques, maladies cerebrovasculaires et maladie hypertensive) en second lieu certains troubles musculo-squelettiques.

Des conséquences psychiques : avec la dépression qui peut aboutir au suicide

Le développement des addictions : (tabagisme, alcoolisme, stupéfiant) qui sont-elles même des conséquences physiologiques (diverses formes de cancer ou de cardiopathie). (A. GINTRAC, 2011, P 89 À 106)

B- Effet indirect :

B-1. Le Burnout (l'épuisement professionnel) :

Le verbe to burnout à des significations évocatrices que traduit incomplètement le terme de syndrome d'épuisement professionnel. To burnout peut signifier : échouer, s'user, devenir épuisé devant une demande trop importante d'énergie, de force et de ressources. Il évoque une combustion totale, la réduction en cendres d'un objet entièrement consommé dont toute la matière aurait disparu. Mais c'est l'image inspirée de l'industrie aérospatiale qui demeure la plus suggestive

C'est en 1974 que **Freudenberger** décrit le syndrome comme « une perte d'enthousiasme accompagnée de divers symptômes tel que fatigue, insomnie, maux de tête, troubles gastro-intestinaux » il définit le burnout comme « un état de fatigue chronique, de dépression et de frustration apporté par la dévotion a une cause, un mode de vie ou une relation qui échoue à produire les récompenses attendues et conduit en fin de compte à diminuer l'implication et l'accompagnement au travail. (HONORÉ & HOUSSOU, 2015).

B-2. La fatigue chronique :

Elle peut être définie comme le sentiment de ne plus avoir les moyens de sa volonté sans en percevoir clairement la raison. Cette sensation subjective d'incapacité doit être analysée plus finement et recouvre des sensations différentes : lassitude, perte de force physique, inefficience intellectuelle, fatigabilité inhabituelle. Il coïncide ou non avec une fatigue définie comme un phénomène physiologique consistant en une baisse du pouvoir fonctionnel d'un système pour une incitation constante, cette baisse des performances pouvant être physiologique si l'incitation qui la crée est anormale. Son intensité n'est pas mesurable mais on peut tenter comme pour la douleur d'utiliser des échelles ou des scores permettant des comparaisons plus rigoureuses. (MASSOT, 2002, p.01)

Dans les études qui ont mis l'accent sur la fatigue chronique, les appellations entre une étude et une autre se diffèrent mais le contenu ciblé est le même et qui concerne le cumul ou long des jours, sans céder de place à des formes de repos, ce qui conduit à l'apparition des états pathologiques d'épuisement organique, psychique et même psychosomatique.

« Lorsque la forme d'effort dépasse la capacité limite de régénération momentanée, on constate comme premiers symptômes de fatigue des troubles bénins dans la zone fonctionnelle sollicitée par l'activité effectuée, état qu'on pourrait qualifier de « fatigue partielle ». Lorsque ces troubles atteignent un niveau tel qu'ils sont perçus par l'individu, un degré ultérieur de fatigue est atteint... Si l'activité n'est pas interrompue au cours de cette troisième phase de fatigue surviennent enfin les perturbations de l'harmonie fonctionnelle (...) lesquelles dépassent les troubles du système fonctionnel ; elles doivent être considérées comme des modifications qualitatives de la structure de la personnalité » (SCHMIDTKE, 1969, cité par P. BEAUD et Al, 1990, p32).

B-3. Le syndrome du travail posté :

Certains auteurs regroupent plusieurs symptômes décelés chez les travailleurs posté et les travailleurs de nuit, des troubles que certains d'entre eux appartient au domaine de la pathologie et d'autres sont généralement de l'ordre de malaise, parmi les plus remarquables la fatigue, les troubles digestifs, ulcère de l'estomac et des intestins, et des troubles nerveux (anxiété, difficulté à se concentrer, perte de mémoire, vertige, asthénie matinale, irritabilité, dépression névrotique...). Et ce qui différencie essentiellement les travailleurs en horaires atypiques des autres est l'apparition de davantage de troubles de santé différents et simultanée, et s'accroissant avec le temps et l'âge en combinaison avec l'ancienneté dans ce mode d'horaire.

« Les effets du travail posté sur la santé les plus connus et les plus clairement mis en évidence actuellement sont ceux de la désynchronisation des horaires de sommeil et de la désynchronisation des repas. Toutefois, d'autres troubles sont de plus en plus explorés, ce sont d'une part les perturbations des fonctions biologiques telles que la régulation neuroendocrinienne, et d'autre part les troubles nerveux »

La question des maladies cardiovasculaires est plus difficile à traiter sur le plan purement médical, car elle fait intervenir d'autres variables socio-économiques, et le grand problème est que n'existe pas actuellement des moyens pour évaluer avec précision ce qu'on peut appeler la fatigue mentale où les troubles nerveux. **(P. Beaud, M-C. Brulhardt, Ph. Gottraux, R. Levy, F. Messant-Laurent, 1990, p34)**

2- Incidences sur le travail lui-même

Le travail de nuit a aussi des répercussions sur le travail lui-même et sur l'entreprise en général

2-1. Compensation en temps et en argent :

Le travail de nuit est généralement lié à l'idée de compensation par des avantages financiers (prime), ainsi cette dernière à un impact positif sur l'échelle des salariés, selon les recherche de **CARPENTIER ET CAZIMAIN (1989)**, le salaire pour un travail de nuit est supérieur de salaire de jour, grâce aux primes liées à ce poste.

Ce sursalaire est contribuée à légitimer l'existence ou l'extension de ce type de travail, malgré leurs inconvénients mais l'idée de la compensation en argent était suffisamment attirante et a longtemps prévalu. Selon **CARPENTIER ETCAZIMAIN**, les motivations économiques semblent déterminées pour accepter ce type d'horaire.

En fait il est très difficile pour les travailleurs de renoncer au niveau de vie qui procurent ces primes, car ils ne voient pas comment il pourrait supporter la diminution de salaire, car il devient indispensable pour répondre aux exigences et aux besoins de la famille.

La question de la compensation de temps est aussi posée car les horaires de travail atypiques consistant essentiellement en une réduction moyenne de temps de travail ce que veut dire une compensation économique et une compensation de temps de travail et un gain de temps pour le repos (**C. ROBERTSON, JANVIER 2000, P 42,43**)

2-2. Le rendement du travail de nuit :

Plusieurs recherches ont constaté que le rendement dans un poste de travail de nuit est plus faible par rapport au rendement dans un poste de jour, et cela est dû à la sur fatigue consécutive au travail de nuit et au repos de jour ce qui explique très largement la baisse de productivité des travailleurs de nuit et selon **CARPENTIER ET CAZIMAIN**, «la diminution du rendement observé chez les travailleurs de nuit tient à leur désactivation circadienne et a la fatigue supplémentaire que elle entraîne.

HUBAULT, (1984), insiste sur l'impossibilité d'appliquer une logique taylorienne au travail de nuit, il arrive à la nécessité de dépasser les logiques organisationnelles trop contraignantes et de promouvoir le mode de travail baissé sur l'autorégulation et l'auto-organisation des salariés dans le but de déminer la charge sur les travailleurs.

L'impact de travail de nuit sur la sécurité au travail est en relation avec la baisse des capacités de travailler pendant la nuit, l'étude de **QEINNEC ET SESCOFFLABORATEURS (1985)**, résume bien l'ensemble des recherches « *la capacité de travail d'un travailleur est modifié la nuit, de fait de non-respect de ses rythmes biologiques, de la récupération insuffisante fournie par le sommeil de jour et des exigences propres de l'exécution de travail* ».

(C. REBERTSON, JANVIER 2000, P44)

2-3. Le risque d'accident ; accidents de travail et accident de trajet :

Les hommes et les femmes sont soumis à des rythmes biologiques circadiens qui s'expriment au cours de 24 heures, par une variation temporelle de leurs fonctions physiologiques et psychologique et comportementales, Le rythme circadien de l'organisme est l'alternance veille/sommeil, synchronisée par l'alternance de jour et de nuit.

Le travail en horaires irréguliers entre en conflit avec les rythmes circadiens de l'organisme, ce qui provoque une augmentation de la somnolence au cours de travail et une fatigue chronique, ce conflit peut avoir des conséquences sur la sécurité et la fiabilité de travailler.

Plusieurs catastrophes industrielles de 20^{ème} siècle sont survenues en période de nuit, exemple de BHOPAL (1994) à 00h45, et TCHERNOBYL (1986) à 01h30, Ces catastrophe sont des preuves sur la dangerosité de travail en horaires alternants et/ou de nuit. Les études internationales s'accordent sur le fait que travailler à ce mode d'horaires est associé à un risque augmenté d'accident de travail.

Des études montrent que le risque d'accident dans les industries fonctionnant en (3×8) est augmenté par rapport à celui des postes d'après-midi.

La somnolence et la fatigue associées à la pratique d'horaire alternants et/ou de nuit sont également en cause dans l'accident de la circulation lors des trajets soit le trajet domicile-travail avant un poste de matin ou lors de trajet travail-domicile après un poste de nuit.

En effet des agents non conscients des limites de leurs capacités deviennent facteur de risque pour eux-mêmes, mais aussi pour les autres. Il paraît donc impératif, à la lumière de tous ces éléments, que le problème des performances et de la sécurité lors du travail de nuit, soit envisagé à la fois en terme de manque de sommeil et sous l'angle circadien. **(B. BARTHE, 2015, P02)**

2-4. Conditions de travail :

Plusieurs études ont été faits pour mesurer l'impact des horaires atypiques ou/et de nuit sur les conditions de travail, une recherche française de

sociologie décrivent comment le passage en trois ans environ d'un horaire de travail de 45 heures (5×9h) à 40 heures en 4 jour du lundi au jeudi (4×10) ne fait que rendre plus difficile les conditions de travail et leur effet, car celle-ci était déjà dures (bruit, odeur, accident, cadence, absence de pause et interdiction de parler) la recherche a montré que n'est pas indifférent de travailler avec ses conditions 9h ou 10h par jour.

Une autre enquête menée en France auprès d'ouvrier travaille en (2×8) souligne sur combien la pression horaire provoque d'autres pression qui peut avoir des effets sur l'équilibre. Cette étude nous montre que les horaires atypiques sont susceptibles d'être mal vécu en raison de conditions de travail originalement mauvais et ses derniers seront renforcés dans leurs aspects négatifs. **(P. BEAUD, M-C. BRULHARDT, PH. GOTTRAUX, R. LEVY, F. MESSANT-LAURENT, 1990, P62)**

2-5. L'absentéisme :

L'absentéisme se définissant généralement par l'absence d'un employé au travail en fonction d'un horaire entendu et reconnu par l'employé et son employeur. Il ressort de la littérature que l'absence s'exprime sous deux types de mesures : la durée et la fréquence. **(M. ALBERT, JUILLET 2005, p11)**

Trois modèles de l'absentéisme :

2-5-1. Le modèle de la douleur et de l'évitement :

Dans ce modèle l'absence est décrite comme une fuite par conséquence a des aspects négatifs du travail. Il est qualifié de retrait, et généralement interprété comme une échappatoire, une compensation pour, ou même une constatation vis-à-vis de condition de travail.

Le modèle d'adaptation, d'ajustement et de désajustement :

Est considéré comme un résultat d'une socialisation organisationnel et de processus d'adaptation aux exigences de travail.

Le modèle de décision :

Les absences sont décrites comme une décision rationnelle ou comme un processus de choix déterminé par des buts.

Le modèle théorique des exigences et des ressources de l'emploi (**BEKKER, DEMEROUTI, de Boer et Schaufeli, 2003**) intégré deux processus différents qui provoquent deux types d'absentéisme :

Le premier est un processus de dégradation de la santé invité par de fortes exigences dans l'emploi qui aboutir à l'épuisement professionnelle et des absences de long dur.

Le deuxième est lié à la motivation, quand les travailleurs soient moins motivés au travail à cause de contrôle de leurs activités et la participation à la reprise de décision qui va apparaître comme une surcharge.

Selon le modèle d'adaptation de l'emploi de **ROSSE et MILLER 1984**, l'absentéisme peut être déclenché grâce au sentiment d'insatisfaction liés à la situation au travail, tels que la combinaison d'un faible contrôle au de haut exigences au travail, or que les absences peuvent aider les travailleurs à s'adapter au stress hors travail, comme la maladie, le manque de sommeil, les problème personnel et familiaux. (**M. DUMAS, 2006, pp 4 et 5**)

3- Incidences sur la vie familiale et sociale

La problématique des répercussions de travail en horaires atypiques et/ou de nuit sur la sphère familiale et sociale et personnels dit privée des

travailleurs est parmi les grands problèmes que pose dans nos jours actuels ce qu'en va aborder et illustré dans cette partie.

3-1. La perturbation de la vie sociale et familiale :

Les travailleurs de nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale.

L'équilibre entre travail et vie privée est rendu plus difficile en raison de la discordance entre les horaires de travail et les horaires de partage des activités hors travail avec la famille et les amis, car il y a un décalage par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires des enfants. Ces discordances des rythmes et des emplois de temps tendent à s'accompagner d'un déséquilibre sur la qualité des relations familiales et sociales.

Le développement des horaires atypiques et le travail de nuit a augmenté les difficultés d'une vie familiale équilibrée et peu de structures collectives d'accueil des jeunes enfants ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuelle sont bien plus onéreux.

Un autre problème majeur inclus par ce mode de travail et celui de la récupération et le repos de jour avec l'attestation portée aux enfants dans leurs rythmes scolaires et les charges domestiques, et principalement avec l'accroissement des familles monoparentales, les femmes étaient plus particulièrement confrontées à cumuler de contraintes. **(M. FRANÇOIS ÉDOUARD, 2010.p11)**

Plusieurs recherches ont été faites pour démontrer les effets et les contraintes provoqués par ce mode d'horaire, en général sur la sphère familiale et

sociale des travailleurs, **BEAUD et ses collaborateurs (1990)**, expliquent que les perturbations entre la vie privée et professionnelle provoqué par ces horaires auraient deux causes principales, premièrement à cause des de désynchronisation des activités familiales et sociales avec leurs rythmes de travail et deuxièmement les horaires alternants et de nuit susceptible des changements perpétuel.

MAURICE ET MONTEIL (1965), dans leur recherche montrant des données que 66% des travailleurs et travailleuses s'estiment gênés dans leur vie familiale.

Les horaires de vie quotidienne sont perturbés par le décalage des horaires du travail, par conséquent le travailleur se trouve dans l'obligation soit de soumettre sa famille a ces propres horaires, soit se soumettre lui-même aux habitudes de sa famille et résister au problème de manque de sommeil.

Il clair que ces désynchronisations provoquent des difficultés surgissent dans la préparation des repas et dans leur organisation, et dans le travail domestique tels que le l'entretien ménager et des soins à donner aux enfants, ces problème d'organisation invite d'autres problème relationnel entre le membre de famille conjoint, époux et enfants. (**C. ROBERTSON, 2000, P38**)

3-2. Les effets sur la vie de couple :

Le travail en horaires atypiques ou de nuit est l'un des sources de conflit qui touche de manière indirecte les relations des couples, il s'agit de problème de partage des tâches domestiques et des problèmes sexuels, et un taux élevé de divorce et de conflit entre les parents et les enfants.

3-3. Les effets sur les enfants :

Très rare les recherches qui ont été faits sur sujet de manière approfondie, une recherche belge **MAASEN, (1980)**, qui essayé de saisir les répercussions du travail posté sur le rendement scolaire des enfants, selon l'auteur les enfants des travailleurs de nuit réussissent moins bien que les enfants des travailleurs de jour, l'éducation des enfants surtout ceux en bas âge, nécessite non seulement un horaire particulier ou la possibilité de disposer d'équipements collectifs, mais aussi la participation active de réseau familiale.

3-4. Les effets sur les loisirs en famille et hors famille :

Le travail en horaires atypiques ou/et de nuit ont un impact sur la manière de vivre et de profiter aux loisirs par les travailleurs et cela par le produit de la désynchronisation des rythmes imposé par les conditions de travail. Ainsi que les travailleurs se trouve en travail lorsque la majorité des individus ont en congé et leur tour en congé lorsque la majorité se trouve au travail, donc le salarié se trouve dans son milieu professionnel lorsque il est normal et bienvenue de rendre visite à la famille élargie, d'inviter les amis, de se rendre visite dans des lieux publics (cafés, restaurant, théâtre, cinéma), mais il peut profiter des heures creuses dans les magasins, et faire certaines démarches durant les heures d'ouverture des administrations, et chercher les enfants à la sortie de l'école , le travailleur se trouve dans une vie contrer au rythme de vie de la société et c'est la raison qui invite à penser sur l'isolement social pour les travailleurs.

3-5. L'isolement social :

Plusieurs recherches ont été menés sur ce sujet mais généralement sont plutôt pessimiste, il montrent que la désynchronisation des rythmes de vie a pour effet d'accroître l'isolement social, tout en particulier à ceux qui travaillent les weekends, les individus se remplit sur eux-mêmes, sur la cellule familiale au

détriment de relations élargie , avec les parents, les amis, les collègues et les voisins, ce qui signifie souvent une dégradation des relations familiales, et un isolement de plus en plus grand d'une partie d'entre eux. Guelaud et Roustang 1986, dans une enquête empirique sur les travailleurs en horaires atypique, ne relèvent également que ces conditions de travail signifiant souvent un isolement social, et un rempli sur la cellule familiale.

Les recherches qui ont été faits sur ce sujet indiquent que la majorité des travailleurs en horaires atypiques, s'ouvrent sur l'extérieur par un caractère individuel et non collectif comme le promenade solitaire, bricolage, jardinage, pratique de sport individuel. (**P. BEAUD, M-C. BRULHARDT, PH. GOTTRAUX, R. LEVY, F. MESSANT-LAURENT, 1990, pp 125,131**)

4- La conciliation entre la Vie privée et professionnelle :

L'équilibre entre la vie privée et professionnelle n'est pas toujours aisé à préserver. Les difficultés de conciliation ont été toujours compliqué et difficile à trouver entre les deux sexes mais concernant davantage les femmes, car le partage des responsabilités familiales (éducation des enfants, aide aux parents...) entre les femmes et les hommes est encore déséquilibré.

Dans notre société actuelle et avec l'arrivée de la femme sur le marché de travail et l'apparition des familles monoparentales à provoquer un déséquilibre pour les travailleurs entre leurs travaux et leur vie privée car ils sont soumis à concilier entre travail et famille et s'adapter au rythme sociaux et répondre aux exigences organisationnel, il s'agit selon les travaux de **Friedman** et **Greenhaus** de rendre compatible les deux sphères professionnel et privé.

4-1. Définition de la conciliation entre vie privée et professionnelle :

La question de la conciliation entre vie privée et professionnelle se pose en GRH sur la relation entre le travail et hors-travail, la notion de conciliation correspond à atteindre un équilibre d'une réalisation harmonieuse entre différents domaines de la vie.

Plusieurs définitions ont été données sur la conciliation certains la définissent comme «la mesure selon laquelle les personnes sont à la fois engagées et à la fois satisfaites dans leur rôle familiale et professionnelle ». Et d'autres comme «la facilitation pour les parents-travailleurs de la jonction de leur activités professionnelles et familiales dans le respect des obligations liées à chacune d'elles ». (Z. DJEBAILI, 2020, P180)

4-2. Les causes de tension entre travail et vie familiale :

Parmi les causes de tension entre travail et vie familiale on trouve :

A- L'organisation de travail de nuit selon le règlement intérieur :

La législation de travail n'a jamais réglementé l'astreinte n'est des normes universelles de travail, ce qui autorise les employeurs à s'en prévaloir comme cadre de réglementation du travail de nuit dans le cadre de règlement intérieur de travail. L'astreinte est une obligation pour les travailleurs figurent sur la liste établie, et tout refus entrain des sections telle que prévue par le règlement intérieur de l'organisation, aucun soutien formel n'est apporté à l'échelle organisationnelles.

B- Le partage inégal des responsabilités entre les sexes :

Ce qui concerne les responsabilités premières des femmes pour l'entretien du foyer et la prise en charge des membres de la famille sont les principaux déterminants de l'inégalité entre les sexes. Ce qui est attribuable à des conflits à cause des surcharges entre les responsabilités de travail et les exigences familiales d'où la privation des femmes sur le marché de travail.

C- Manque de transport public ou de services sociaux :

Ce qui provoque l'augmentation des tensions entre le travail et la famille ce qui va influencer le bien-être et la productivité des travailleurs. (MAMOUNI.F. Z, 2020, P542)

4-3. Les répercussions de déséquilibre entre vie privée et professionnelle sur les travailleurs et les organisations :

Les effets négatifs associés à l'absence d'équilibre se manifestent comme des problèmes de santé physique et mentale, stress, faible satisfaction au travail et dans la famille ce qui provoque une instabilité sociale de travailleur et à l'égard de vie en général, que pour les organisations par l'absentéisme, intention de quitter l'entreprise, faible engagement au travail et faible productivité.

(Z. DJEBAILI, 2020, p184)

4-4. Les stratégies de conciliation entre la vie privée et professionnelle :

La législation française a mis évidence un cadre législatif à respecter par les organisations dans le but de faire face aux violations des normes de travail de

neut en fournissant des garanties minimales de manière à soulager la pression et la gravité des conflits entre travail et vie privée qui se résume comme suit :

4-4-A. Des garanties en cas de l'incompatibilité de travail avec les obligations familiales :

Donner au travailleur de nuit le droit d'affectation à un poste de jour, si le travail est incompatible avec ces obligations familiales, sans constituer le refus de poste de nuit une comme une faute ou un motif de licenciement.

4-4-B. Prise en compte de l'état de santé de travailleur :

- Affectation sur un poste de jour.
- Observation médicale spécial.
- Protection spéciale pour la salariée en état de grossesse
- Repos compensateur au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquels il est employé.
- Dérogation pour certaines activités comme les activités de garde, de surveillance et de permanence.

4-4-C. Garantir une politique de l'emploi favorable à une vie familiale convenable :

Concerne tous les initiatives et les pratiques lancées par l'entreprise afin d'aider ses travailleurs à contrôler diverses conditions afin de prévenir à un équilibre sain entre les responsabilités professionnelles et les exigences familiale, et cela passe par :

C-1. Lieux de travail et temps flexible :

Permet aux travailleurs de passer quelques heures de travail à la maison et offrant aux mères un endroit pour prendre soin de leurs enfants sur le lieu de travail.

C-2. Services sociaux :

Encourager la création de structure d'accueil pour les enfants et permet aux travailleurs de communiquer avec leurs familles, et garantir le service de transport aller-retour au travail et lieu de résidence.

C-3. Avantages de politique de comptabilité entre le travail et la famille :

Accroître le sentiment de soutien institutionnel qui conduit à améliorer la positivité au travail et renforcer le travail en équipe, se sont tous des processus qui vont meunier a la satisfaction au travail et donc à fidéliser l'emploi.

(MAMOUNI.F. Z, 2020, P545/548)

5- Les motivations avancées par les salariés pour expliquer leur choix ou leur acceptation de travailler en horaires atypiques :

Le choix de travailler en horaires atypiques par les salariés est un choix lié à des motivations différents d'un travailleur a l'autre et de l'homme et la femme ce que on va illustrer dans cette partie.

5-1. Raisons liées à l'emploi :

Les raisons liées à l'emploi est parmi les raisons les plus compatibles et nombreuses d'acceptation de ce mode d'horaire de travail, il est le résultat direct de la situation de marché de l'emploi (taux de chômage et la qualification), et même de la situation économique de la région ou de l'entreprise, surtout un certain nombre de travail ne peut pas s'exercer que en horaires atypiques, tels que les boulangeries et les téléphonistes des centrales, **Conrad-Betschart 1986**, dans son enquête conclure que les motivations liée à l'emploi représente 48% des raisons d'acceptation de travail en équipe de (2×8).

5-2. Les motivations liées à la rémunération :

La compensation d'argent l'hors de travail atypique est une raison très motivant, mais d'après les enquêtes faites sur cette hypothèse indique qu'elle n'est pas vraiment déterminant. D'après l'enquête citée déjà de **Cornard-Betschart** les avantages d'acceptation liée à la rémunération représentent **37%**. **Münsterman et preiser, (1978)**, cite que ces motivations sont indiquées par la majorité des travailleurs posté, pour eux les primes de travail de nuit sont nécessaires à leurs financements, et plus cet avantage de prime l'avantage d'exercer des emplois secondaires. **Maurice et Monteil** estimant en **1965** que **27%** des travailleurs de nuit en France avaient un emploi secondaire comprenant le dimanche et un tiers sans dimanche.

5-3. Les motivations liées au travail :

Les raisons d'acceptation liées au travail peuvent être diverses, dans la même enquête pour **Conrad-Betschart** la qualification de poste ne représente que **4%** des raisons et la même chose pour les autres tels que le contenu de la tâche, les conditions de travail, le poids de la hiérarchie et les relations avec les

collègues. Tous les enquêtes qui ont été faits sur ce sujet indiquent que les raisons les plus compatibles tournant principalement autour de la moins forte surveillance la nuit, «le besoin fortement ressenti par nombre d'ouvriers de conquérir une plus grande autonomie au travail de nuit et cela, si nécessaire au prix de risques liés à la santé qui sont associés au travail de nuit», le sentiment de plus grande liberté et davantage d'autonomie ainsi l'ambiance d'équipe de travail ont une grande influence sur les raisons d'acceptations de ce mode d'horaire de travail.

5-4. Les motivations liées au temps hors travail :

Malgré que le temps dégagé durant la journée pour les travailleurs de nuit n'est pas synonyme de temps libre, car ce dernier de nature est insuffisant même pour la récupération et le repos en raison de sur fatigue accusé par le travail en ce mode d'horaire, mais chaque personne a ces raisons qui se diffèrent entre l'homme « temps libre», et la femme comme temps toujours plein car elle consacre ce temps dans les affaires de la vie privée, et peut être ça source de motivation pour faire face à la charge familiale. **(P. BEAUD, M-C. BRULHARDT, PH. GOTTRAUX, R. LEVY, F. MESSANT-LAURENT, 1990, pp 154,156)**

Conclusion

Durant ce chapitre, nous avons essayé d'aborder les répercussions de travail posté et/ou de nuit sur la vie privée et professionnelle, en prenant compte de la complexité d'être un travailleur de nuit entre difficulté de balance et de conciliation, vers l'épuisement et l'isolement social, tout en mettant l'accent sur les motivations qui peuvent être un facteur influencent.

Cadre pratique

Chapitre 04

Présentation de l'organisme d'accueil

Préambule

Dans ce présent chapitre on va faire connaître l'organisme d'accueil de l'entreprise **SARL IFRI** en commençant par une vue générale sur l'entreprise, en suit on donnera une présentation détaillée de la direction des ressources humaines, et en finira par la présentation des caractéristiques personnelles de notre échantillon d'étude (l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, niveau d'instruction, la situation matrimoniale et l'ancienneté).

1. Présentation de la S.A.R.L IFRI

La **S.A.R.L. Ibrahim & fils « IFRI »** est une société à caractère industriel, elle est spécialisée dans la production des eaux minérales et des boissons diverses, elle contribue au développement du secteur agro-alimentaire à l'échelle nationale.

Le groupe « **Ibrahim & fils** » est doté de son propre laboratoire d'analyses, sa propre équipe de microbiologistes qui assure au quotidien de la conformité physico-chimique, bactériologique et organoleptique de ses produits, depuis l'entrée (contrôle des matières premières et des emballages) jusqu'à la sortie (produit fini) et pendant toutes les phases de production et de stockage.

Historique :

La création de cette organisation remonte à l'année de **1986** quand elle était « **Limonadière Ibrahim** » spécialisée dans la production de boissons gazeuses en emballage verre, crée par les fonds propres de **Mr. IBRAHIM LAID**. Ce n'est que dix ans plus tard, en 1996, que l'entreprise hérite un statut juridique de **S.N.C.**

(Société Non Collectif) puis le statut de la **S.A.R.L** (Société A Responsabilité Limitée) composée de plusieurs associées.

La SARL « Ibrahim & fils » IFRI, à un caractère familial (les gérants sont **IBRAHIM Laid** et **ses cinq fils**), elle inaugure son premier atelier d'embouteillage d'eau minéral en bouteilles en polyéthylène téréphtalate le **20 juillet 1996**.

La **S.A.R.L** produit cinq millions de bouteilles vendues en**1999**, son capital s'élève à **1 293 000 000 00 DA**.

L'évolution rapide de chiffre d'affaire de la société, de ces dernières années est due à l'expansion de cette dernière et à l'acquisition de nouveaux marchés, ayant couvert une partie de la demande du marché national, la société s'est lancée dans l'exportation de ses produits vers l'étranger, cependant, la société ne cesse d'influencer d'autres pays Aujourd'hui, IFRI est réputée pour ses produits, en particulier les eaux minérales, les boissons gazeuses et les jus les eaux minérales.

La situation géographique de l'organisme :

L'entreprise **IFRI** est située à **IGHEZR** Amokrane, chef-lieu de commune et de (sous-préfecture) **d'IFRI – OUZALAGEN**, dans la wilaya (département) de Bejaia, dans le nord de l'Algérie, elle est implantée l'entrée Est de la vallée de la Soummam, en contrebas du massif montagneux du Djurdjura qui constitue son réservoir naturel d'eau.

2- Présentation des différents services

Dans cette partie on présente de manière générale les différentes fonctions de l'entreprise IFRI son organigramme et nous donnerons les activités des différents services.

On peut distinguer les différents niveaux suivant :

a. Les gérants :

Ce sont les propriétaires de la SARL, ils ont pour principale fonction diriger l'entreprise, prendre les décisions importantes (décision d'investissement, recrutement des directeurs) et tout ce que concerne le fonctionnement de leur entreprise.

b. LA Direction générale administrative (DGA) :

L'entreprise est dirigée par un directeur général qui applique les décisions prises par les différents conseils d'administration et s'assure de l'exécution parfaite des travaux.

c. Secrétariat

Par sa nature d'organe d'accueil, il est chargé de :

- L'enregistrement, classement des courriers et fax et distribution aux divers Services.
- Saisie sur micro-ordinateur.
- Orientation et réception des clients et fournisseurs par de communication soit verbale, écrite ou téléphonique.
- Organisation des différents rendez-vous.

d. Service informatique :

Sa mission est ;

- Développement et réalisation des projets informatiques.
- Administration du réseau.
- Maintenance du système informatique.
- Introduction de nouvelles technologies
- Formation du personnel dans les techniques informatiques.
- Sauvegarde et archive des données de société.

e. Le service de planification et ordonnancement

- Est garant du mouvement des stocks matières premières
- Planifier les taches de chaque ligne par semaine
- Réalise et suit les tableaux de bord pour chaque ligne de production, par volume, par jour semaines, par mois, par trimestre, par semestre et par année.

f. Hygiène et sécurité environnement

- Veille à la prévention en matière de sécurité.
- Intervenir en cas d'incendie on d'accidents.
- S'assurer le maintien de l'équipement de protection individuelle.

g. Contrôle de gestion

A ce niveau, on dispose de deux contrôleurs de gestion et un responsable qui assurent :

- Entre le récup et le journal de contrôle.
- Equilibre entre le montant à verser aux banques et celui existant au récup.

h. Juridique :

Un service juridique est disponible dans l'entreprise, assure par une personne occupant le poste de juriste de l'entreprise a pour mission principale de

maitriser les missions juridiques de l'entreprise afin de réduire les dossiers contentieux et ce en liaison avec un ou plusieurs avocats, et même d'autres personnes assermentées quand il juge nécessaire (notaire, expert, huissier, Comptable).

Le juriste a également les missions suivantes :

- Conseiller et informer dans le but de prévention des risques.
- Assure l'assistance juridique pour l'ensemble des services de l'entreprise.
- Négocier et rédiger tous types de contrat distribution bons ventes, prestation de service, contrats de travail, contrat de transport, Contrat des sponsorings).

i. Direction de la qualité :

Segmentée en parties suivantes :

- Recherche et développement
- Laboratoire contrôle de qualité.
- Assurance qualité.

j. Direction approvisionnement :

- Prendre en charge la gestion des achats.
- Assure le suivi des commandes jusqu'à leurs satisfactions en assurant les délais comptables avec l'urgence des besoins et moindre cout.

k. Logistique :

Elle est décomposée en :

Gestion des stocks produits finit, gestion des stocks matière premières, des stocks des emballages, et gestion des stocks de fournitures divers, les principales activités de cette direction sont ;

- La coordination des activités des magasins.
- Veiller à la bonne tenue des stocks.
- Le contrôle des différents documents relatifs aux entrées et sorties dans les divers magasins.

l. Direction Technique

- Veille au bon fonctionnement des équipements de production.
- Règle les machines.
- Assure la maintenance des machines.
- Assure la maintenance et l'entretien de tous des véhicules.

m. Direction industrielle & projets :

Dans le cadre d'organiser son fonctionnement, on trouve divers services :

- Production
- Maintenance
- Méthode
- Utilités

Les principales fonctions de cette direction sont :

- La gestion de carnet de bord de la production.
- Le contrôle et suivi des statistiques productions.
- Le contrôle quantitatif de la production pour évaluer le niveau des satisfactions des quantités et le respect des normes qualitatives exigés la direction commerciale et service qualité.
- Maintenance du matériel de production.
- Veiller à la propreté de l'environnement et machines (propreté du produit).

n. Direction commerciale & marketing :

Qui engendre le :

- Service vente
- Service marketing
- Service logistique

Elle est chargée de la réception des bons de commandes des clients :

- L'établissement des préformât et des ordres de versements des clients.
- L'établissement et visa des factures et des bonnes livraisons.
- Le traitement de toute demande de client au plan qualité.
- La promotion marketing des productions aux prés des consommateurs.
- Prise en compte des remarques et suggestions éventuelles émises par le client.
- Rendre en charge toute les opérations de vente

p. direction finances et comptabilité :

Avec ses sections comptabilité générale et finance, son rôle est :

- Assurer la conformité des opérations comptables.
- Etablir des situations financières.
- Planifier les financements et les investissements.
- Gestion des recettes et dépenses.

Présentations de la direction des ressources humaines :

Une partie intégrante d'une SARL, la gestion des ressources humaines et sociales a considérablement évolué ces dernières décennies elle s'est, en effet intéressé au facteur humain en exercice dans l'entreprise initialement la conception classique a relevé une contraction irréductible entre l'aspiration du travailleur et celles de l'entreprise, les chercher ont permis de cerner les motivations de travail, le style de commandement, la satisfaction de l'individu, et l'optimisation du rendement

1) Définition de la direction des ressources humaines :

La direction des ressources humaines, offre une vaste gamme de services qui appuient les efforts des gestionnaires et des employés, et leur permet de présenter les programmes efficaces, La direction encourage l'utilisation rationnel des ressources humaines afin d'atteindre ses objectifs et elle veille à ce que milieu de travail soit efficace et positif.

Ses fonctions sont : La direction des ressources humaines aide les gestionnaires à :

- Regroupe de la fonction ou des activités dans des descriptions de postes ou d'emplois.
- Classe des postes.
- Regroupé des postes.
- Regroupé des postes en unités de travail efficace.
- Embouche du personnel dans leur section d'activités.

2) **Le directeur de ressources humaines :**

Se trouvent au sommet de la hiérarchie, il accomplit les missions suivantes :

- Participer au bon fonctionnement et maintien du climat social, Comme moyen de fédérer les travailleurs autour d'une culture d'entreprise qui s'insère dans la vision managériale de la direction de l'entreprise.
- Développer et gérer les compétences techniques et comportementales dans une démarche d'optimisation et de valorisation des capacités de Gestion des effectifs et d'instauration d'une logique compétence, orientée vers le cœur des matières premières de l'activité.
- Procéder à la gestion statique et prévisionnelle du personnel autour d'une politique managériale transversale et d'une gestion de l'évolution de carrières, des matières et des emplois organisés par famille professionnelle

3) **Service personnel :**

Dirigé par un chef du service personnel, ce service contient les membres suivants :

Gestionnaires du personnel chargé de :

- L'application de la réglementation en matière de législation de travail et remplir les registres réglementaires voire.
 - Le registre du personnel (entrée, sortie).
 - Le registre personne étrangère (entrée, sortie).
 - Le registre congés annuels.
 - Veiller à la bonne utilisation du personnel dans le cadre de l'organisation adoptée.
- Suivre l'évolution des carrières du personnel.

- Tenir le fichier personnel.
- Déclaration à caractère spécial (C.N.A.S).
- Pointage (l'entreprise dispose d'une pointeuse automatique mais on maintient toujours le pointage manuel).

- Assurer le maintien de la descriptive générale
- Procéder à la formation des dossiers de recrutement

a. Service paie :

Au niveau de ce service on trouve :

- Le chef de service et deux (02) calculateur ; les agents que nous venons de citer sont chargés de :

- Déclaration annuelle des salaires.
- Etablissement des bulletins de paie.
- Etablissement de livre de paie et de la réchappe.
- Etablissement du registre des réclamations.

b. Moyens généraux :

Un service dirigé par un responsable moyen général sous lequel on trouve les membres ci-dessus

- Un approvisionneur.
- Un agent de saisie
- Deux magasiniers.
- Un agent d'hygiènes et d'entretien
- Agent d'entretien.
- Une femme de ménage.

c. Les prérogatives de ce service sont :

- Veiller à la bonne tenue des registres d'inventaires.

- Veiller au suivi et au contrôle des mouvements du patrimoine mobilier.
- Évaluer les besoins en imprimés nécessaires au fonctionnement et en assurer les disponibilités.
- Satisfaire les besoins des différents services et directions en mobiliers, équipements, matériels et fournitures de bureau.
- Assurer la gestion des stocks selon les normes requises.
- Assure la maintenance des biens mobiliers et immobiliers.

d. Les objectifs du département RH

L'objectif du département RH est le recrutement de son potentiel humain. Sa préservation et son développement en vue de réaliser la meilleure performance :

- Recherche et sélectionner le potentiel humain.
- Contribuer à l'optimisation de l'emploi.
- Assurer la planification et la gestion des carrières pour personnel.
- Contribuer à l'épanouissement des travailleurs par des actions de formation (perfectionnement et spécialisation).

Résumé de chapitre

Nous avons présenté l'organisme d'accueil de l'entreprise IFRI et ses différents services dont figure celui des ressources humaines qui nous a accueillie afin d'effectuer notre recherche.

Chapitre 05

Présentation et analyse des résultats de l'étude

Section 01 : Présentation des résultats de l'étude**1- Les caractéristiques Personnelles de la population :****Tableau 02 : La répartition des enquêtés selon l'âge**

Age	Fréquence	%
[20-30[14	32,56
[30-40[23	53,49
[40-50[04	9,30
Plus de 50	02	4,65
Total	43	100

Source : Auteurs, Données de l'enquête. Mai 2022

_ D'après les données de ce tableau en remarque que la catégorie d'âge entre **30ans jusqu'à 40ans** est la catégorie la plus présent dans les deux services avec un taux de **53,49%**, suivi par la catégorie entre **20ans jusqu'à 30ans** avec un taux de **32,56%**, puis la catégorie entre **40ans jusqu'à 50ans** avec un taux de **9,30%**, et enfin le taux le plus faible est celui de la catégorie de **plus de 50ans** avec un taux de **4,65%**.

_ En résulte que la politique de l'entreprise de SARL IFRI, se bas beaucoup plus sur le personnel jeune dans ces deux services qui permet la bonne continuité de la production et une bonne résistance aux effets de travail de nuit qui demande des efforts physiques et mentales, mais avec une variation de la catégorie des plus âgé qui vas permet l'accompagnement de ces jeunes avec leurs expériences.

Tableau 03 : la répartition selon la catégorie socioprofessionnelle.

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	%
Agents de maîtrise	26	60,46
Agents d'exécution	17	39,54
Total	43	100

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022

_ D'après les données de ce tableau, on remarque que la catégorie socioprofessionnelle « **agent de maîtrise** » occupe une place importante dans notre échantillon avec un taux de **59,52%**, suivi par la catégorie « **d'agents d'exécution** », avec un taux de **40,48%**.

_ On résulte que d'après ces statistiques que les catégories agents de maîtrise et agents d'exécution Sont le capital humain le plus présent dans l'entreprise de SARL IFRI et cela s'explique par la nature de travail dans cette entreprise qui détermine les catégories socioprofessionnelles qui ils ont besoin puisque chaque poste et chaque tâche a ses propres exigences et ses propres compétences.

Tableau 04 : Le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Primaire	03	6,98
Moyenne	09	20,93
Secondaire	08	18,60
Universitaire	23	53,49
Total	43	100

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données de ce tableau, on remarque que la majorité de nous enquêtés sont de **niveau universitaire**, avec un taux de **53,49%**, suivi par le **niveau moyen**, avec un taux de **20,93%**, puis le **niveau secondaire**, avec un taux de **18,60%**, et enfin le taux le plus faible est celui de **niveau primaire**, avec un taux de **6,98%**.

_ On déduit que l'entreprise SARL IFRI, exige un niveau d'instruction élevé pour être salarié dans les deux services, contrôle qualité et maintenance qui demande des capacités et des compétences pour occuper un poste de travail dans l'un de ces services.

Tableau 05 : La situation matrimoniale

Situation matrimoniale	Fréquence	%
Célibataire	13	30,23
Mariée	24	55,81
Divorcé	05	11,63
Veuf	01	2,32
Total	43	100

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données statistiques de ce tableau en remarque que la grande majorité des salariés dans notre échantillon sont en situation **marié** avec un taux de **55,81%**, suivi de la situation **célibataire** qui occupe un taux de **30,23%**, puis la situation de **divorcé** avec un taux de **11,62%**, et enfin la situation **veuve** avec un taux **2,32%**.

_ En déduit que la majorité des salariés qui travaillent dans ces deux service de contrôle qualité et maintenance a l'entreprise SARL IFRI sont mariés qui ont des charges familiale et plus de responsabilités dans leur vie privée une chose qui vas poser des difficulté de conciliation, d'autres part les salariés célibataire occupe la minorité des postes de travail dans ces deux service qui malgré leur difficultés dans le travail de nuit mais ils ont plus d'avantage pour travailler la nuit par rapport aux autres.

Tableau 06 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté

Ancienneté	Fréquence	%
Moins d'un an	05	11,63%
[1ans- 5ans [11	25,58%
[5ans- 10ans [15	34,88%
Plus de 10ans	12	27,90%
Total	43	100

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données statistiques de ce tableau en remarque que la majorité des enquêtés dans notre échantillon sont des anciens dans leur poste travail, la répartition de **5ans jusqu'à 10ans** est le taux le plus élevé de **34,88%**, suivi par la catégorie de **plus de 10ans** avec un taux de **27,90%**, puis la catégorie de **1ans jusqu'à 5ans** avec un taux de **25,58%**, et enfin la catégorie de moins d'un an avec un taux de **11,63%**.

_ D'après les statistiques de ce tableau, on constate, que dans les deux services « contrôle de qualité et maintenance » dans l'entreprise de SARL IFRI il y a une certaine stabilité des salariés dans leur poste de travail, et on observe aussi un recrutement moyen de la part de cette entreprise.

Tableau N°07 : La répartition selon les enquêtés qui ont des enfants

Enfant	F	%
Oui	21	50 %
Non	21	40%
Total	42	100 %

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données statistiques que nous avons obtenues dans ce tableau, on remarque que la moitié des salariés dans notre échantillon de **42** enquêté répondu à notre question, dans les deux service « contrôle de qualité et maintenance » de l'entreprise IFRI, ont des enfants avec un taux de **50%** ainsi, une autre moitié des salariés n'ont pas des enfants avec un taux de **50%** aussi

_ D'après ces statistiques on constate, que la moyen des salariés de ces deux service ont des enfants ce que en peut résumer que ces salariés ont plus de responsabilités et des charges familiale surtout les enfants en bas âge qui ont besoin plus d'attention et prendre soin de eux et aussi ses salariés peut avoir des difficulté de récupération dans le sommeil de jour à cause de bruit des enfants, qui mène des fois à des conflits entre les enfants et leurs parents travaillent de ce mode d'horaire de travail.

Tableau N°08 : La répartition des enquêtés selon les motivations pour travailler la nuit.

Les motivations	F	%
La nature d'emploi	18	52,95%
La rémunération	12	35,29 %
Le temps de travail	04	11,76 %
Total	34	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données statistiques que nous avons obtenues dans ce tableau en remarque que la majorité des enquêtés de notre échantillon ont choisis le travail de nuit par la motivation liée à la nature d'emploi avec un taux de **52,95%**, suivi par la motivation liée à la rémunération avec un taux de **35,29%**, tandis que la motivation liée au temps de travail avec un taux de **11,76%**. Ainsi on a observé quelques réponses hors les trois propositions dont (pas d'autres travail cité plusieurs fois et obligations...).

_ On constate après ces statistiques que les travailleurs de ces deux service « contrôle de qualité et maintenance » dans l'entreprise IFRI sont majoritairement choisis ce mode de travail pour la raison réside dans la nature d'emploi, un résultat compatible à ce que nous avons abordé dans les chapitre théorique (le taux de chômage, et la qualification), et aussi la situation économique de notre pays est un facteur influence le choix des travailleurs, **CONRAD-BETSSCHART 1986**, dans son enquête constat 48% des raisons d'acceptation de ce mode de travail est liée à l'emploi.

Tableau N°09 : La repartitions des enquêté selon la confrontation de phénomène de stress.

Le stress	F	%
Oui	21	51,22
Non	20	48,78
Total	41	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données statistiques que nous avons obtenues dans ce tableau, on remarque que la majorité des enquêté de notre échantillon de deux service « contrôle de qualité et maintenance » de l'entreprise IFRI, sont confronté au phénomène de stress dans leurs vies avec un taux de **51,22%**, tandis que **48,78%** d'entre eux ne sont pas des problèmes de stress.

_ On constat que les travailleurs de ce mode d'horaire de travail sont majoritairement confronté au stress liée au travail qui les menace par des troubles et des tensions stressant et des risque psychosociaux (l'angoisse, la dépression, l'inquiétude ou la fatigue), qui peut avoir des conséquences sur l'efficacité de travail et sur la vie familiale et sur le travail lui-même des travailleurs.

Tableau N°10 : Le lien entre la situation familiale des salariés et les troubles de sommeil.

Sommeil Situation Familiale	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	10	23,81%	03	7,15%	13	30,96%
Marié	20	47,61%	04	9,52%	14	57,13%
Divorcé	04	9,53%	00	00%	04	9,53%
Veuf	00	00%	01	2,38%	01	2,38%
Total	34	80,94%	08	19,06%	42	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité de salarié de notre échantillon ont des insuffisances et des troubles de sommeil avec un taux élevé de **80,94%**, par rapport à ce qui n'ont pas des troubles avec un taux de **19,06%**. On observe aussi que les salariés mariés sont les plus touchés de ce phénomène **47,61%** par contre seulement **9,52%**, des travailleurs mariés qui ne sont pas touchés par ces troubles. Pour les célibataires on trouve une grande majorité qui est touché par ce phénomène avec un taux de **23,81%**, ainsi **7,15%** seulement des célibataires ont répondu par (**non**).

_ On constate, d'après les données que nous avons obtenue dans ce tableau, que les personnes mariés sont les plus confronté aux insuffisances et troubles du sommeil et cela en peut l'expliquer par les exigences familiales des

salariés qui sont mariés et qui ont plus de responsabilités envers leurs familles et leurs enfants, par rapport aux autres catégories, ainsi l'âge des enfants aussi est une variable très important quand il concerne la qualité du sommeil du jour des travailleurs, parce que il affecte directement la qualité de repos et de la récupération des salariés, ce qui va aboutir avec le temps a des problèmes de santé qui vont se manifester par des symptôme de fatigue ou de l'épuisement professionnelle, des symptômes qui peuvent perturber la vie professionnelle des salariés.

Tableau N°11 : Le lien entre l'ancienneté des salariés dans leur poste de nuit et les troubles de sommeil.

Sommeil Ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'un an	03	7,14 %	02	4,76%	05	11,9%
[1ans – 5ans [09	21,42%	01	2,38%	10	23,8%
[5ans – 10ans [12	28,58%	03	7,14%	15	35,72
Plus de 10ans	10	23,81%	02	4,76%	12	28,57
Total	34	80,94%	08	19,04%	42	100%

Source : fais par nous même

_ D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enquêté de notre échantillon souffre des insuffisances et des troubles de sommeil avec un taux de **80,94%**, tandis que seulement **19,04%**, qui n'ont pas confronté à ce phénomène.

On s'appuie sur l'ancienneté de ces ouvriers on remarque que la catégorie la plus touchée par ce phénomène et celle de **5ans a 10ans** avec un taux de **28,58%**, suivi par la catégorie de **plus de 10ans** avec un taux de **23,81%**, et puis la catégorie de **1ans a 5ans** avec un taux de **21,42%**, en fin la catégorie la moins touchée par ce phénomène et celle de **moins d'un an** avec un taux de **7,14%**.

_ D'après l'analyse que nous avons obtenue dans ce tableau, on constat, que l'ancienneté dans un poste de travail posté ou de nuit et un facteur très influent qui provoque des problèmes d'insuffisances et des troubles de sommeil, à partir d'une comparaison entre la catégorie de **moins d'un an** où les salariés sont nouveaux dans ce mode de travail, et les deux dernières catégories de **5ans a plus de 10ans**.

Par rapport à ce que nous avons abordé dans les chapitres théorique, l'ancienneté dans ce mode d'horaire de travail provoque des troubles de santé différents et simultanée qui s'accroît avec le temps et l'âge et qui se traduit par la fatigue, irritabilité, vertige, et des difficultés se concentrer, des maladies qui peuvent mener le salarié a des formes d'absentéisme comme le congé de maladie.

Tableau N°12 : la relation entre l'âge des salariés et les accidents de travail.

Accident de travail L'âge	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[20ans – 30ans [06	15%	07	17,5%	13	32,5%
[30ans – 40ans [13	32,5%	09	22,5%	22	55%
[40ans – 50ans [03	7,5%	00	00	03	7,5%
[Plus de 50an	02	5%	00	00	02	5%
Total	24	60%	16	40%	40	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés de notre échantillon ont vécu un accident de travail avec un taux de **60%**, tandis que seulement **40%** parmi les **40** enquêté répondu à la question sur l'accident de travail n'ont pas vécu un accident de travail.

On se référant à l'âge, les catégories de plus de **30ans** jusqu'à plus de **50ans** on observe une augmentation de taux des accidents de travail, l'exemple de la catégorie [**30ans-40ans** [, on remarque qu'elle est la plus soumise à des accidents de travail avec un de **32,5%**, par contre seulement **22,5%** ont pas vécu des accidentes de travail.

A partir des résultat statistique que nous avons obtenu dans le tableau on constat que l'âge est un facteur influence les accident de travail et les salaries plus âgé sont plus confronte aux accident par rapport à la catégorie des moins âgé, on déduit, on se référant à ce que nous avons abordé dans les

chapitre théorique que le travail en ce mode d'horaire provoque une dégradation de la santé de travailleur, selon la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'exposition de travailleur de nuit et/ou posté reste relativement stable jusqu'à l'âge de 45ans, et diminue fortement par la suite après l'âge de 55ans. Ce qui provoque des problèmes de santé et des difficultés d'adaptation à ce mode de travail. **P. BEAUD et ses collaborateurs, (1990)** et l'ancienneté dans un poste de nuit peut-être un autre facteur qui cause une fatigue chronique à son tour peut avoir des conséquences sur la santé, ainsi les accidents de travail et la dégradation de la santé peut aboutir à l'épuisement professionnel et à des absences de long duré.

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

La perturbation familiale L'ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'un an	04	9,30%	01	2,32%	5	11,62%
[1ans – 5ans [04	9,30%	06	13,97	10	23,27%
[5ans – 10ans [06	13,96%	10	23,25	16	37,21%
Plus de 10ans	04	9,30	08	18,60	12	27,90%
Total	18	41,86	25	58,14	43	100

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enquêtes de notre échantillon des deux services « contrôle de qualité et

maintenance » n'ont pas de perturbation familiale avec un taux **58,14%**, et seulement **41,86%** des salariés qui ont des perturbations de leurs familles.

On se référant à l'ancienneté, on remarque que dans la première catégorie des salariés de moins d'un an qui ont occupé le poste de travail de nuit il ont des perturbation familiale ou **05** salariés de notre échantillon de cette catégorie **04** ont répondu par (**oui**) a l'existence des perturbation familiale, tandis que la catégorie de (**1ans-5ans**), et parmi les **10** salariés **04** ont répondu par (**oui**) et **06** répondu par (**non**), dans cette catégorie on remarque la diminution des perturbation familiale par rapport à la premier catégorie, et dans les deux derniers catégories (**5ans-10ans**) et (**plus de 10ans**) et sur un échantillon de **28** travailleur on remarque que seulement **10** parmi eux présente des perturbation familiale, alors que les **18** autres salariés ont répondu à l'absence des perturbation familiale.

D'après l'analyse du tableau ci-dessus on constat que plus les salariés sont anciens dans ce mode d'horaire de travail, plus que les perturbations familiales se diminuent et ça ne veut pas dire l'inexistence des perturbations familiale.

BEAUD et ses collaborateur 1990, ont expliqué les perturbation et le déséquilibre entre la vie privée et professionnelle des travailleurs par la désynchronisation des rythme de vie social et familiale avec leurs rythmes de travail, dans notre recherche sur les deux service « control de qualité et maintenance » a l'entreprise IFRI, et sur un échantillon de **43** salarié de travail posté et de nuit, on constat après les données de ce tableau que l'ancienneté de travailleur dans ce mode de travail peut-être un facture de diminution des perturbation de la vie privée et social de travailleur.

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

Perturbation Enfants	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Avec enfants	09	21,43	12	28,57	21	50%
Sans enfant	08	19,04	13	30,96	21	50%
Total	17	40,47	25	59,53%	42	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données de ce tableau on remarque, que la majorité des salariés enquêtés n'ont pas des perturbations familiales avec un taux de **59,53%**, tandis **40,47%** ont des perturbations familiales.

On s'appuient sur les salariés qui ont des enfants et ceux qui n'ont pas, on remarque que les salariés qui ont répondu oui ils ont des perturbations familiale et ont des enfants avec un taux de **21,43%**, plus que les salariés qui ont des perturbations familiale et sans enfants avec un taux de **19,04%**, mais de l'autre côté les salarié qui n'ont pas des enfant ce sont les plus répondu par (non ils n'ont pas des perturbation familiale) avec un taux de **30,96%**, par rapport à ceux qui ont des enfants et sans perturbation familiale avec un taux de **28,57%**.

_ D'après l'analyse des données que nous obtenu dans ce tableau on constat que les enfants sont un facteur peut influencer et causer légèrement des perturbations familiales des travailleurs de nuit et/ou posté, les travailleurs avec

enfants ce sont les plus confrontés à des perturbations de leurs vies privées par rapport à ceux qui ne n'ont pas. **MAASEN, (1980)** explique que l'éducation des enfants surtout ceux en bas âge, nécessite non seulement un horaire particulier, mais aussi la participation active de réseau familial, et **FRANCOIS EDOUARD 2010**, nous a expliqué que l'attention porté aux enfants dans leurs rythmes scolaires et les charges domestiques peut influencer sur le repos et la récupération de jour pour les salariés en ce mode d'horaire de travail.

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

Conciliation situation familiale	Facile		Difficile		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	02	5,55%	06	16,67%	08	22,22%
Marié	13	36,11%	11	30,56%	24	66,67%
Divorcé	01	2,78%	02	5,55%	03	8,33%
Veuf	01	2,78%	00	00%	01	2,78%
Total	17	47,22	19	52,78	36	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données que nous avons obtenues dans ce tableau on remarque que parmi les **36** réponses sur la question de conciliation sur notre

échantillon **52,78%** des salariés trouve que la conciliation difficile, tandis que **47,22%** restants trouve que la question de conciliation est facile.

On constate que, le problème de conciliation entre la vie professionnelle de travailleur et sa vie familiale est une difficulté et parmi les répercussions de travail posté ou/et de nuit qui empêche le salarié à harmoniser entre sa vie au travail et sa vie familiale, selon **z.djebaili, (2020)**, l'absence d'équilibre ce manifeste par des problèmes de santé physique et mental tels que le stress, faible satisfaction au travail, et dans la famille, ce qui provoque une instabilité social, et une instabilité professionnel de salarié par l'absentéisme et un faible engagement au travail.

Tableau n°16 : Le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et la réaction des travailleurs face à la fatigue intense.

La réaction La catégorie	S'absenter directement		Prendre un congé maladie		Prendre un congé annuel		Autres		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Agents de maîtrise	09	21,43%	06	14,29%	06	14,29%	06	14,29%	27	64,30%
Agents d'exécution	01	2,37%	04	9,52%	06	14,29%	04	9,52%	15	35,70%
Total	10	23,81%	10	23,81	12	28,58%	10	23,81%	42	100%

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

D'après les données statistiques, on remarque que la majorité des salariés de notre échantillon réagissent à la fatigue intense par la demande d'un congé annuel avec un taux de **28,58%**, tandis que le reste des salariés qui ont réagi par rapport à l'absentéisme et le congé de maladie et autres par des mêmes taux de **23,81%**.

La catégorie la plus touchée par l'absence directe est la catégorie des agents de maîtrise avec un taux de **21,43%**, tandis que la majorité des agents d'exécution préfèrent de demander un congé annuel avec un taux de **14,29%**.

On constate que d'après les statistiques que nous avons obtenus dans ce tableau que les salariés dans les deux services de « contrôle de qualité et maintenance » au sein de la **SARL IFRI**, trouvent que le congé annuel comme un moyen pour éviter l'absentéisme, et pour se récupérer de la fatigue, car l'absentéisme accuse directement une sanction stricte de l'entreprise soit par une réduction de salaire ou bien le licenciement.

Tableau n°17 : Le lien entre la situation familiale et la réaction salariée face à la charge des enfants.

La réaction Situation familiale	Négligence		Membre de la famille s'occupe		Ma s'occupe femme		Je m'en occupe moi- même		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Célibataire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marié	11	40,74%	04	14,88%	03	11,11%	04	14,82%	22	81,49%
Divorcé	03	11,11%	00	00%	00	00%	01	3,70%	04	14,81%
Veuf	01	3,70%	00	00%	00	00%	00	00%	01	3,70%

Total	15	55,55%	04	14,88%	03	11,11%	05	18,52%	27	100%
--------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	-------------

Source : Auteurs, données de l'enquête, mai 2022.

_ D'après les données statistiques de ce tableau, on observe que la majorité des salariés négligent leurs enfants avec un taux très élevé de **55,55%**, suivi par la catégorie des membres de la famille qui s'occupent avec un taux de **14,82%**, en suite, l'autre catégorie des salariés qui s'occupent eux-mêmes de leurs enfants représente un taux de **18,52%**, et enfin, la catégorie de ma femme qui s'occupe avec un taux faible de **11,11%**.

_ Dans cette étude nous constatons que la majorité des salariés de notre échantillon, négligent leurs responsabilités en vers leurs enfants, et cela est dû au mode de travail et le mode de récupération qui remplis la majorité du temps des salariés au point ils n'arrivent plus à subvenir au besoin de leurs enfants, ce qui provoque des conflits entre les parents et leurs enfants et des répercussions néfaste sur l'éducation, et le rendement scolaires sur les enfants et des perturbations familiale, ce qui va influencer la vie de travailleur par des tension qui peuvent exposer celui-ci a des situations de stress par manque de soutien social et familial.

Section N°2 : Analyse et discussion des résultats de l'étude

Analyse et discussion des hypothèses :

Notre recherche aborde « le travail de nuit et ses répercussions sur la vie privée et professionnelle des salariés de deux service contrôle de qualité et maintenance » a sien de l'entreprise SARL IFRI IBRAHIM ET FILS.

Après la collecte, des données sur le terrain, leur présentation et leur analyse nous allons à présent procéder à la vérification de nos hypothèses élaborées dans le début de notre recherche.

Hypothèse 01 :

« Le travail de nuit influence la vie privée, sociale et professionnelle par une déstabilisation et un déséquilibre entre elles ».

D'après les résultats de tableau N°15, on trouve que la conciliation entre les trois vies est difficile pour la majorité des salariés enquêtés qui représentent 52,78%, par rapport à 47,22% qui trouvent que la conciliation est facile, alors on constate que la question de la conciliation entre les trois vies est difficile à établir pour les salariés interrogés.

D'après les résultats de tableau N°17, on constate que 55,55% des salariés enquêtés négligent leurs responsabilités envers leurs enfants, tandis que 14,88% d'entre eux c'est un membre de la famille qui s'en occupe, ou leurs épouses avec un taux de 11,11%, et enfin 18,52% d'entre eux c'est le reste des salariés s'occupent, alors nous constatons que le travail de nuit et /ou posté affecte négativement la prise en charge des enfants.

D'après les résultats de tableau N°13, on remarque que plus les salariés sont anciens dans leurs postes de travail, les perturbations familiales se diminue plus en plus, et c'est ce qui constaté d'après les résultats totaux de 58,14% qui n'ont pas des perturbations, contrairement à ceux qui ont des perturbations familiales qui représente 41,86%.

D'après les résultats de tableau N°13, nous constatons que 80,94% des salariés enquêté souffrent des insuffisances et des troubles de sommeil, tandis que seulement 19,06% qui ne souffre pas des troubles d sommeil, alors, le travail de nuit et/ou posté joue un rôle primordial dans l'apparition des troubles de sommeil qui a des effets sur la vie privée et dans la vie professionnelle des salariés qui peut influencer sur leurs rendorment et leurs motivations.

D'après les résultats de tableau N°14, nous constatons que 40,47% des salariés enquêtés avec enfants ont des perturbations familiales, tandis que 59,53% n'ont pas des perturbations familiales à cause de leurs enfants.

_ A partir des résultats des tableaux N° 15, 17, 13, 10, 14 nous pouvons confirmer notre première hypothèse.

Hypothèse 02 :

« L'effet du travail de nuit sur la vie professionnelle se caractérise par le burnout (l'épuisement professionnel) qui peut mener à des formes d'absentéisme ».

D'après les résultats tableau N°09, on trouve que la majorité des salariés enquêtés sont confrontés au phénomène de stress, avec un taux de 51,22%, tandis que 48,78% restant ne sont pas confrontés à ce phénomène, alors on constate que le travail de nuit et/ou posté joue un rôle dans l'apparition de stress sur les travailleurs, qui peut influencer négativement sur leurs bien-être et surtout sur leurs santé mentale et psychique.

D'après les résultats de tableau N°12, nous constatons que la majorité des salariés intégrées ont vécu un accident de travail avec un taux de 60%, tandis que 40% ont pas vécu un accident de travail, on constate aussi que les risques d'accidents s'accroissent avec l'accroissement de l'âge. Alors, les risques d'accidents menacent les travailleurs par des problèmes et de dégradations de santé qui peuvent aboutir à des absences de long durée.

D'après les résultats de tableau N°16, nous constatons que la première réaction des salariés intégrées face à la fatigue intense causée par le travail de nuit et/ou posté, est de demander un congé annuel avec un taux de 28,58%, et si l'administration n'accorde pas ce congé les salariés optent pour un congé de maladie ou s'absenter directement ou à partir d'autres formes, ce qui

est élaboré dans le tableau par un pourcentage de 23,81%. Alors l'épuisement affecte les travailleurs de nuit et/ou posté, et les pousse à des formes d'absentéisme.

D'après les résultats de tableau N° 11, nous constatons que la majorité des salariés intégrés souffrant des insuffisances et des troubles de sommeil avec un taux de 80,94%, tandis que seulement 19,04% qui ne souffrent pas. Alors le travail de nuit et/ou posté cause largement des troubles de sommeil, qui s'accroît avec le temps et l'âge et l'ancienneté de salarié dans ce mode d'organisation de travail, ce qui peut aboutir à des problèmes de santé qui se traduisent majoritairement par la fatigue intense ou l'épuisement professionnel qui peuvent mener les salariés à des formes d'absentéisme.

À partir des résultats obtenus des tableaux N°9, N°11, N°12, N°16, nous confirmons notre deuxième hypothèse.

Conclusion

Après l'analyse des données obtenues pendant notre enquête auprès des salariés des deux services contrôle de qualité et maintenance à l'entreprise SARL IFRI, nous sommes arrivés à confirmer nos hypothèses à l'aide de notre enquête sur le terrain, et nous avons constaté que le travail dans la période nocturne soumet le travailleur à des déséquilibres entre leur vie, privée, sociale et professionnelle, et que le manque de sommeil peut aboutir à la dégradation de la santé de salarié de nuit, et à des formes d'absentéisme.

Conclusion générale

Conclusion générale

Après notre recherche théorique et empirique, qui consiste à découvrir et à connaître les répercussions de travail de nuit sur la vie privée et professionnelle des salariés au sein de deux services, contrôle de qualité et maintenance, à l'entreprise SARL IFRI à Ighazer Amokrane on a pu explorer la problématique de travail de nuit et son effet négatif sur la vie des travailleurs, théoriquement en se référant à plus de recherche dans le cadre théorique, et empiriquement par notre stage et la confrontation avec les salariés durant notre pré enquête et enfin par la technique de questionnaire qui nous a permis de récolter le maximum des informations, afin de les analyser et les interpréter, ensuite vérifier la fiabilité de nos hypothèses.

La réalisation de cette recherche nous a permis de découvrir la vie d'un salarié de nuit et la difficulté causée par ce mode d'organisation de travail.

Par ailleurs, le travailleur de nuit/posté est confronté à plusieurs problèmes de santé, qui se traduisent par la fatigue intense et le manque de sommeil et le stress, tout en s'accroissant sur les perturbations familiales, suivi par des problèmes de conciliations et de déséquilibre entre sa vie sociale et privée et professionnelle, des problèmes qui l'entourent de tous les côtés qui s'intensifient avec le temps et l'âge.

En fait, la réalisation de cette recherche nous a permis d'acquérir plus d'expérience et de nombreuses connaissances au sujet de travail de nuit/posté, un savoir très utile pour notre carrière professionnelle.

Enfin, ce thème de recherche constitue un objet de recherche très intéressant dans le domaine de la sociologie des organisations et de travail, ce qui nous a attiré à penser à l'explorer encore plus prochainement avec un large échantillon et avec multiples techniques, ce qui peut inciter d'autres étudiants et chercheurs à réaliser d'autres recherches similaires.

Liste bibliographiques

Liste bibliographique :

ARAB Khaled, (2021-2022), « Introduction à la sociologie », Cours dispensés aux étudiants de premières années Sciences Sociales, Université A. Mira de Bejaia (Algérie). Espace E-Learning (<https://elearning.univ-bejaia.dz/enrol/index.php?id=9099>)

LE GOFF, Jacques (1977.) Pour un autre Moyen Age, Gallimard, Paris.

MARX Karl, (1965) Le Capital, PUF, Paris, 364p.

CHAMBERS Deborah (1985), Travail posté et loisir, Temps libre, No 14.

FERGE.S. (1970). « Les jours de semaine et les dimanches dans la vie des hommes et des femmes », In Actes du sixième congrès mondial de sociologie, International Sociological Association, Milan.

ROSANVALLON Pierre. (1983), « Misère de l'économie », Editions du Seuil, Paris.

PARIAS Louis-Henri (sous la direction de), (1959, 1960, 1961, 1964) « Histoire générale du travail », Nouvelle Librairie de France, Paris, 4 tomes.

Bibliographie

_ Angers, M. (2014). Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines (6^o éd.). Québec : Les éditions

_ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah Université, 1997.

_ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, 1995/1996, p60

_ Anaïs De Paepe, Quelles sont les répercussions du travail de nuit sur la santé du personnel infirmier ? Existe-t-il un lien entre leur état de santé et les conditions de travail de nuit ?, 2018/2019, p11, 13, 14 ,15)

_BÉATRICE BARTHE, DÉSTABILISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL, 2015, P02

_BOUDON Raymond, les méthodes en sociologie, 11^{ème} édition, paris presse universitaire France, 1969, p130

_Constance Robertson, LES LENS NOCTURNES Le lien social chez les travailleurs de nuit, 2000, pp 42, 43, 44

_CODE DU TRAVAIL, SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION Luxembourg, 2021, p97

_Code de travail Algérien, titre II, Droit et obligation des travailleurs chapitre I, droit des travailleurs p06,07

_Djebaili Zahra, La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la performance au travail, 2020, pp180.184)

_Economie et statistique, la nouvelle base de comptabilité nationale le temps de travail, p BOISARD, J-D FERMANIAN, 1999, p113)

_guide du travail de nuit, santé au travail, p2

[_https://www.atousante.com/risques-professionnels/horaires-travail/definition-travail-nuit-reglementation/amp/](https://www.atousante.com/risques-professionnels/horaires-travail/definition-travail-nuit-reglementation/amp/)

[_https://grh-algerie.blogspot.com/2017/01/duree-legale-de-travail.html?m=1](https://grh-algerie.blogspot.com/2017/01/duree-legale-de-travail.html?m=1)

[_https://www.mtess.gov.dz/fr/legislation-du-travail/#](https://www.mtess.gov.dz/fr/legislation-du-travail/#)

[_https://www.capital.fr/votre-carriere/travail-de-nuit-1317978 ?amp#aoh=16505841869818&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&_tf=Source%20A0%3A%20%251%24s](https://www.capital.fr/votre-carriere/travail-de-nuit-1317978?amp#aoh=16505841869818&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&_tf=Source%20A0%3A%20%251%24s)

[_https://www.maisonmedicale.org/La-morbidite-du-travail-a-horaires.html#:~:text=Le%20travail%20%C3%A0%20horaires%20irr%C3%A9](https://www.maisonmedicale.org/La-morbidite-du-travail-a-horaires.html#:~:text=Le%20travail%20%C3%A0%20horaires%20irr%C3%A9)

guliers%20entra%C3%A9ne%20une%20fatigue%20d%C3%A9mesur%C3%A9e%20par,allongement%20du%20temps%20de%C3%A9action.

<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2011-1-page-89.htm?ref=doi>

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

_Les effets des horaires atypiques sur les travailleurs et les mesures permettant de les prévenir, (BESSOLO Ugo, CASTOR Vincent, GRASES Boaz, NEFFATI Cécilia 2019/2020, p11)

_Marc Dumas. De la gestion de l'absentéisme à la gestion de la santé dans une entreprise de cosmétiques. Emmanuel Abord de Chatillon et Olivier Bachelard. Management de la santé et de la sécurité au Travail. Un champ de recherche à défricher. L'Harmattan, pp 4 et 5

_MANON ALBERT, ABSENTÉISME AU TRAVAIL : L'ABSENCE COMME MOYEN DE RÉTABLIR L'ÉQUITÉ AU TRAVAIL LORS D'INIQUITÉS PERÇUES, JUILLET 2005, p11

_M. François Édouard 2010. LE TRAVAIL DE NUIT : IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS

_Manuel d'orientation Sur le stress lié au travail, communautés européennes, 2002)

_Night work in Algeria, A Problem of balance between family life and Professional life, Mamouni Fatima Zohra, 2020, p530/542-548.)

_N.MALEMBA, Syllabus de cours des méthodes des sciences sociales, G1droit, UNILU, 1999-2000, p, 20

_ P.KNAUTH, « Les horaires de travail », vol. II, 3^e éd. Genève, BIT. (Sans Année).

_Paul Beaud, Marie-Claude Brulhardt, Philippe Gottraux, René Levy, Françoise Messant-Laurent TRAVAIL DE NUIT ET AUTRES FORMES D'HORAIRES ATYPIQUES Conséquences sur le travail, la santé, La vie privée et les relations sociales Université de Lausanne Faculté des Sciences Sociales et Politiques 1990

_SAVARD (J.G.), 1978, Statistiques, Montréal, éd. HRW, traduit et adapté de Gilbert (N.) P384

_Travail de nuit sans alternance : Trajectoires professionnelles et santé, Daniel Ramaciotti, Céline Dubey, Olivia Lampert, Université de Neuchâtel & ERGOrama S.A., Genève, mars 2005, p15, 16

Annexe

Liste des annexes

N° de l'annexe	Titre
Annexe N°1	Questionnaire de recherche
Annexe N°2	L'organigramme de l'entreprise SARL IFRI

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



Questionnaire de recherche sur le thème :

« Le travail de nuit et ses répercussions sur la vie privée et professionnelle des salariés »

Etude de cas : service contrôle de qualité et maintenance SARL IFRI ighezer amokrane

Dans le cadre de la préparation du mémoire de fin d'étude en master, option sociologie du travail et organisation, nous vous prions de bien vouloir nous accorder quelques minutes de votre temps afin de répondre objectivement à notre questionnaire dans l'objectif est de collecter et de réunir des données nécessaires pour la réalisation de cette recherche. Nous vous informons que cette enquête est réservée strictement à des fins académiques et que vos réponses sont garantie par l'anonymat.

Axe 1 : Les données personnelles

1. Age ? :
 - [20-30[
 - [30-40[
 - [40-50[
 - Plus de 50an
2. Catégorie socioprofessionnelle ? :
 - Agents de maîtrise
 - Agents d'exécution
3. Situation familiale ? :
 - Célibataire
 - Marié
 - Divorcé
 - Veuf (Ve)
4. Avez-vous des enfants ? :
 - Oui
 - Non
5. Niveau d'instruction ? :
 - Primaire
 - Moyen
 - Secondaire
 - Universitaire
6. L'intitulé de votre poste ? :
 -

7. Vous horaire de travail ? :
- 3×8 :
 - 2×8 :
 - 2×12 :
8. L'ancienneté dans votre poste ? :
- Moins d'un an
 - [1ans-5 ans[
 - [5ans-10 ans[
 - Plus de 10ans

Axe 2 : Répercussion ergonomiques

9. Etes-vous confronté à des insuffisances ou troubles de sommeil ?
- a. Oui
- b. Non
10. Etes-vous confronté à une fatigue chronique ?
- a. Oui.
- b. Non
11. Est ce que vous vous trouvez confronter à des situations de stress ?
- a. Oui.
- b. Non
- Si oui, citez une cause

Axe 3 : Répercussion sur le travail lui-même

12. Arrivez-vous à faire la compensation en termes de salaires ?
- a. Oui.
- b. Non.
13. Comment jugez-vous votre rendement ?
- a. Très satisfaisant.
- b. Satisfaisant.
- c. Peu satisfaisant.
- d. Non satisfaisant.
14. Est ce que vous avez vécu un accident de travail ?
- a. Oui.
- b. Non.
15. À votre avis, est ce que l'accident de travail est dû par un surmenage (épuisement)
- a. Oui.
- b. Non.
16. Êtes-vous confronté au phénomène d'absentéisme ?
- a. Oui.
- b. Non.

17. Comment réagissez vous face à la fatigue intense causée par le travail de nuit

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

.....

18. Comment jugez-vous les conditions de travail ?

- a. Très optimales.
- b. Optimales.
- c. Peu optimales.
- d. Pas du tout optimales.

Axe 4 : Répercussion sur la vie familiale et sociale

19. Arrivez-vous à vous organisez convenablement dans votre famille (épouse et enfants) avec la nature de votre travail ?

- a. Oui.
- b. Non.

20. Qui s'occupe de votre famille durant votre période d'absence lié au travail ?

.....

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

- a. Oui.
- b. Non

22. Comment réagissez vous face à la charge des enfants ?

- a. Négligence des charges des enfants
- b. Un membre de la famille s'en occupe
- c. Ma femme s'en occupe
- d. Je prends en charge mes enfants hors les horaires du travail

23. Souffrez-vous d'un isolement social dû à la nature de votre travail ?

- a. Oui
- b. Non

24. Est ce que vous consacrez du temps pour des activités de loisirs dans votre famille et en dehors ?

- a. Oui
- b. Non

Si oui, citez un exemple de ces loisirs

.....

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

- a. Facile
- b. Difficile

Axe 5 : Les attitudes des salariés

26. Pouvez-vous nous révéler la raison qui vous a motivé à travailler la nuit ?

- a. La nature de l'emploi
- b. La rémunération
- c. Le temps de travail

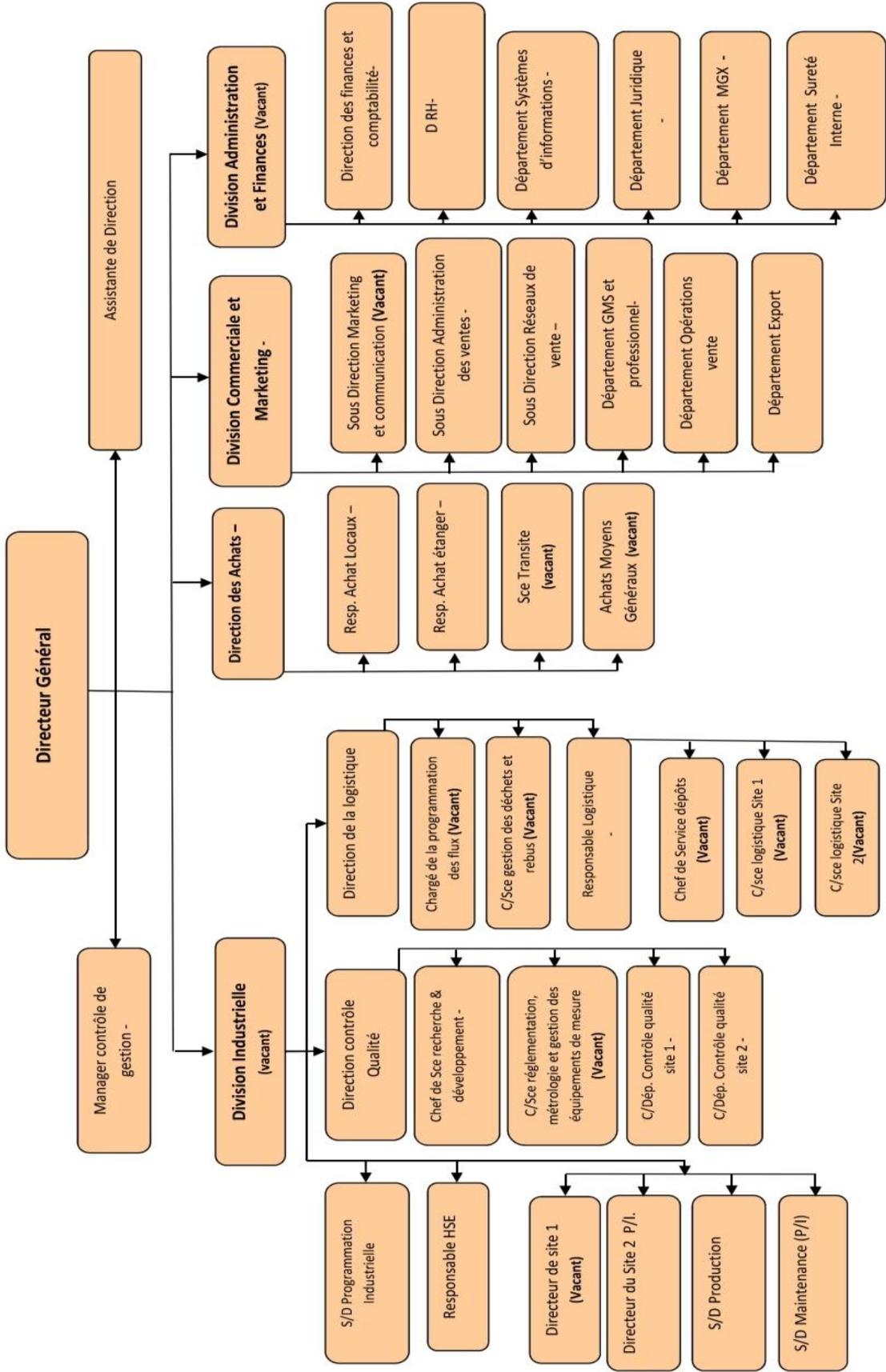
27. Est-ce vos horaires de travail vous permet d'être plus productif dans vos tâches ?

- a. Oui
- b. Non

28. Est-ce que votre travail vous permet de bien maîtriser vos tâches de travail ?

- a. Oui
- b. Non

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GENERALE Sarl IFRI



Résumé :

Le travail lors de la période nocturne est la période de travail la plus critique de toutes les périodes de travail, vu les circonstances néfastes et les difficultés d'équilibre qu'elles entretiennent sur la vie des travailleurs en générale, malgré les motivations et les moyens mis en disposition par les employeurs. Dans notre recherche sur les répercussions de travail de nuit sur la vie privée et professionnelle des salariés dans l'entreprise SARL IFRI, ou le travail de nuit dans cette entreprise est mis en place avec des bonnes conditions et critères bien définis par la loi.

Mot clés : travail de nuit, salariés, entreprise, vie privée, vie professionnelle, employeurs.