

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

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

Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines

THEME :

*L'impact de travail de nuit sur la vie
socioprofessionnelle des travailleurs.*

CAS PRATIQUE : « SARL IFRI ».

Elaboré par :

Encadré par :

M^{er} ADIL YUCEF Khodja

- M'SILI Ourida
- OUABBA Mahfoud

Année Universitaire 2015- 2016

Liste des tableaux

N° Tableau	Titre des tableaux	Pages
1	Répartition de l'échantillon selon la catégorie d'âge.	68
2	Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle	69
3	Répartition de l'échantillon selon la situation familiale.	70
4	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.	71
5	Répartition de l'échantillon selon l'ancienneté dans l'entreprise.	72
6	Répartition de l'échantillon selon les horaires de travail.	73
7	Répartition de l'échantillon selon les horaires habituels.	74
8	Répartition de l'échantillon selon les avis des travailleurs en vers les conditions de travail de nuit.	75
9	Répartition de l'échantillon selon le sentiment de l'insécurité.	76
10	Répartition de l'échantillon selon la difficulté de travailler la nuit.	77
11	Répartition de l'échantillon selon les horaires de travail comme facteur d'isolement dans la société.	78
12	Répartition de l'échantillon selon l'inquiétude de la famille en vers l'absence du travailleur	79
13	Rapport entre la situation familiale et la difficulté de travailler la nuit.	81
14	Rapport entre l'âge et horaire de travail de nuit.	82
15	Rapport entre l'âge et les conditions de travail de nuit.	83
16	Rapport entre l'ancienneté et les horaires habituels de travail de nuit.	84
17	Rapport entre le nombre d'années de travail de nuit et les conditions de travail de nuit.	85
18	Rapport entre mal à tenir éveillé durant le travail de nuit et la prise de médicament pour dormir la journée.	86
19	Rapport entre la situation familiale et la perturbation de sommeil.	87
20	Rapport entre la situation familiale et les raisons de travailler la nuit.	88
21	Rapport entre la difficulté de travailler la nuit et le manque du sommeil en fin de la semaine.	89
22	Rapport entre les horaires de travail et l'isolement dans la société.	90

23	Rapport entre la situation familiale et l'absence des travailleurs qui inquiète leurs familles.	91
24	Rapport entre l'âge et le temps pour faire des activités de loisirs.	92
25	Rapport entre la difficulté de travailler la nuit et les conditions de travailler la nuit.	93

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
ANACT	Agence National pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
ARACT	Association Régionales ou Antennes des Conditions de Travail.
BIT	Bureau International de Travail.
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.
CIRC	Centre International de Recherche sur le Cancer.
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Mondiale.
DRH	Direction des Ressources Humaines.
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evolution et des Statistiques.
MSA	Sécurité Sociale Agricole
OMS	Organisation Mondiale de la Santé.
RH	Ressource Humaine.
PME	Petite et Moyen Entreprise.
PMI	Projet Management Institue.
SNC	Société en Non Collectif.

Résumé

Dans le monde de l'industrialisation, on trouve des entreprises qui exigent le travail de nuit pour la continuité de leurs productions, mais le travail de nuit peut s'effectuer dans de conditions pénibles, un impact négatif sur la santé, et aussi provoque une déstabilisation sur la vie sociale et familiale des travailleurs de nuit.

Notre étude a été réalisée à la SARL IFRI de IGHEZAR AMOUKREN sur la thématique de l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs.

Nous cherchons à montrer ce que les conditions de travail influencent péniblement sur la vie des travailleurs, et ce que le travail de nuit a un effet négatif sur la santé, et ce que le travail de nuit provoque une déstabilisation sur la vie sociale et familiale des travailleurs de nuit.

Méthodologie

Il s'agit d'une méthode quantitative avec la réalisation d'un questionnaire de 33 questions distribué pour 80 enquêtés.

Les résultats de cette recherche montrent que les conditions de travail influencent péniblement sur la vie des travailleurs, en plus le travail de nuit a un effet négatif sur la santé, et il provoque une déstabilisation dans la vie sociale et familiale des travailleurs.

Summary

In the world of industrialization, there are companies that require night working for the continuity of their productions, but night working can be done in difficult conditions, a negative impact on health, and also it causes destabilization of the social and family life of night workers.

Our study was conducted at the SARL IFRI of IGHEZAR AMOUKREN on the theme of the impact of night working on the socio-professional life of workers.

We aim at demonstrating that night working has some conditions that painfully influence workers' life, and it has a negative effect on health as it also causes a destabilization of the social and family life of the night workers.

Methodology

Our study is based on a quantitative method with the completion of a questionnaire of 33 questions distributed to 80 respondents.

The results of this research show that working conditions painfully affect the worker's life, in addition night working has a negative effect on health, and it causes destabilization in the social and family life the workers.

REMERCIEMENT

Nous remercions dieu le tout puissant de nous avoir accordé du courage et de la volonte pour élaborer ce modeste travail.

Nous tenons à remercier nos parents qui étaient toujours à nos coté avec leur soutien, leurs patience et leurs aides précieuses.

Nous remerciments sont adressés tous particulièrement à notre promoteur Mr. ADIL Yousef Khodja pour ses remarques pertinentes et ses conseils précieux à nous transmettre son expérience.

Nous remercions également nos enseignants pour leurs efforts durant notre cursus.

Merci a tous

DEDICACES.

Je dédie ce modeste travail

A mes chères parents qui mon soutenu tout au long de mes études et à qui je souhaite une longue vie pleine de bonheur, joie et santé.

A mes frères : Salah, Youba

A ma sœur : Fairouz.

Ma très chère grande mère Aicha.

Mes tantes chaque une avec son prénom.

A mon Oncle Mahfoud et sa grande famille.

Mes cousins

A mes adorables : ADEL, DJIDJI, & FAYCEL

A toutes la famille : M'sili.

A mes amies : chacun à son nom surtout Mima, Ouarda, Ahcen, Atika, Youba, Radia, Fozya, Souhila

A mon binôme : Mahfoud et sa famille.

OURIDA

DEDICACES

Je dédie ce modeste travail à :

Mes chers parents auxquels je témoigne ma profonde gratitude et ma reconnaissance, de m'avoir toujours soutenu et encourager tout au long de mon parcours, car tout leur revient en dernier lieu.

A mes frères et sœurs MUSTAPHA, RAFIK, DALILA, FARIDA, FOUFA. Ainsi à leurs petites familles

.A mes amis : Nabil, Hamza, Salim, Youba, Loucif, Ouarda, Siham et à tout qui est proche de moi.

*A ma binôme OURIDA
Et à tous ceux qui ont aidé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.
Merci a tous.*

O. MAHFOUD.

Sommaire

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I: Cadre méthodologique de la recherche.

Préambule.

1-Les raisons et les objectifs de la recherche	4
2- Problématique	6
3-Les hypothèses	10
4-Définitions des concepts clés.....	11
5- Les études antérieures	13
6-La pré-enquête	16
7- La méthode et la technique utilisée.....	16
8- Population et échantillonnage	18
9- Les difficultés rencontrées	19
Résumé du chapitre	20

Chapitre II: Le travail de nuit et ses conditions.

Préambule

Section1: Le travail de nuit

1.1Définition du travail de nuit	22
1.2La législation du travail de nuit en Algérie	22
1.3Protection des travailleurs de nuit.....	23
1.4La durée maximale du travail de nuit	24

1.5 Les formes particulières d'aménagement des temps de travail	25
1.5.1 le travail à temps partiel	25
1.5.2 le travail posté	26
Section 2: Les conditions de travail de nuit.	
2.1. Le travail de nuit : dans quelles conditions ?.....	28
2.2. Typologie des conditions de travail	29
2.2.1. Les atteintes à la santé physique	29
2.2.2. Les atteintes à la santé mentale	30
2.3. Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit	31
2.4. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail.....	32
2.4-1. La médecine du travail	32
2.4-2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	33
2.4-3. Inspection de travail	34
2.4-4. Ménagères des temps de pauses	34
2.4-5. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.	35
Résumé du chapitre	35

Chapitre III : l'impacte du travail de nuit sur la santé et la vie hors travail

Préambule

Section 1 : Les effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs :

1- Les effets de travail de nuit sur la santé des travailleurs	37
1-1-les effets à court terme.....	38

1-2-les effets à long terme.....	38
2- Les troubles cardiovasculaires	39
3- Le sommeil.....	40
4- La fatigue	43
5- Les causes et les conséquences de la fatigue	44
Section 2 : Les effets du travail de nuit sur la vie hors travail	46
2.1. Les motivations du choix du travail de nuit	46
2.2. Les symptômes d'un malaise des travailleurs de nuit	47
2.2-1.L'isolement social et professionnel	47
2.2-2-l'épuisement professionnel	48
2.2-3-manque de reconnaissance.....	48
2.3. La perturbation de la vie sociale et familiale	48
2.3.1. La garde des enfants	49
2.3.2 .la question du transport	50
2.4. La conciliation travail- famille	50
Résumé du chapitre.....	51

CHAPITRE IV: Présentation de l'organisme d'accueil.

Section 1-vue générale sur la SARL IBRAHIM & fils « IFRI »

1.1. Historique	53
1.2. La situation géographique	54
1.3. L'environnement de la société	54
1.4. Les différentes activités et objectifs de l'organisme.....	55

Section 2 : Présentation des différents services

2.1. Description des différents services	58
2.2. Présentation de la direction de ressources humaines	63
2.3. Les objectifs du département des ressources humains	66

CHAPITRE V : Analyse et interprétation des données

1- Analyse et interprétation de la première hypothèse	68
2- Analyse et interprétation de la deuxième et troisième hypothèse	81
3- Confirmation des hypothèses	94
4- Synthèse.....	95

CONCLUSION

LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

ANNEXES

Introduction générale

Introduction

La sociologie des organisations est une sociologie spécialisée dans un champ d'étude bien précise et d'un corps des spécialistes reconnus. Elle naît avec la définition d'une organisation « scientifique » des relations de travail incarnée par Frederik Taylor et légitimée théoriquement par les thèses de Max Weber. Elle s'est développée avec le paradigme interactionniste autour de deux axes. Le premier s'attache à théoriser une nouvelle conception de l'action organisée. C'est l'analyse stratégique de Michel Crozier. Le second met l'accent sur la création d'identité sociale par et dans la situation de travail. Enfin, la permanence d'une structure hiérarchique rigide et la reproduction du pouvoir d'une minorité de décideurs invitent à étudier les analyses sociologiques consacrées aux illites organisationnelles. De plus, « la fonction ressources humaines est au cours de toutes les discours et des pratiques au sein de la firme » (CADIN & AL, 2007, p12), c'est pour cela que l'être humain veut satisfaire ses besoins inférieurs et ses besoins supérieurs dans son existence sociale.

A fin de répondre convenablement aux pressions du marché de travail, les entreprises optent donc pour le travail de nuit et consacrent toutes les vingt-quatre heures 24h avec des équipes de travail de jour et de nuit comme solutions pour augmenter la production.

Le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection, de la sécurité et de la santé des travailleurs, et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité des soins. C'est pourquoi il doit être mis en place sous certaines conditions pour des raisons humanitaires et pour le maintien de satisfaction au travail.

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée

quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degré de fatigue et que dans la durée induisant des conséquences sur la santé du personnel. Parce que les conditions de travail sont des outils de gestion des ressources humaines d'entre au service de stratégie, de l'institution et de contribuer à l'évolution et la réalisation de la mission qu'elle s'est fixée.

Le travail de nuit n'a fait qu'accentuer les craintes concernant la sécurité, la santé, l'intégrité morale et le bien être des travailleurs et leurs familles. En effet, le travail de nuit à rendu nécessaire la promulgation d'une législation spéciale de protection.

Il est reconnu que le travail de nuit est la période la plus nocive de toutes les périodes de travail ,puisque'il est entourer de plusieurs phénomènes qui intervient comme le sommeil, la fatigue et le bien être, même si la tolérance au travail de nuit varie considérablement selon l'âge, la situation familiale du travailleur, évidemment en fonction de la nature de l'occupation considéré, il est généralement admis que le travail de nuit régulier peut affecter des différentes manières à la santé de travailleur. Dans certaine cas, il s'avère que le travail de nuit peut être la cause de la perturbation du sommeil, de problèmes digestifs, nerveux, de l'augmentation des risques des maladies cardiovasculaires et d'autres problèmes liés à la santé (EDOUARD, 2010, p10).

En dehors de ces effets sur la santé, le travail de nuit semble avoir des effets nuisibles sur la vie familiale et sociale des travailleurs de nuit.

Le but de réaliser cette recherche, nous avons tenté à diviser ce travail en cinq (05) chapitres présentés comme suit :

- Chapitre I : concerne le cadre méthodologique, nous présenterons les objectifs et les raisons de la recherche, notre problématique et ces hypothèses, la définition des concepts clé, ainsi que les études antérieurs, et enfin les obstacles ou les difficultés rencontré durant notre recherche.

- Chapitre II : ce chapitre est consacré à la théorie, il est composé de deux parties. La première porte sur le travail de nuit, et la seconde partie porte sur les conditions de travail de nuit.
- Chapitre III : ce chapitre est composé de deux sections, dans la première section nous parlerons sur l'effet de travail de nuit sur la santé des travailleurs, et dans la seconde section on parlera sur l'effet de travail de nuit sur la vie sociale et familiale des travailleurs.
- Chapitre V : ce chapitre est lié à la présentation de l'organisme d'accueil.
- Chapitre IV : est réservé à l'analyse et l'interprétation des résultats.

***CHAPITRE I : Cadre
méthodologique de la
recherche.***

Préambule

Dans cette partie de notre mémoire qui est d'ordre théorique, elle est composée d'un chapitre consacré pour le cadre méthodologique de la recherche. A ce niveau nous procéderons, dans un premiers point à mettre en valeur, les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, et faire une synthèse des différentes définitions des concepts clés, la méthode et la technique utilisée.

1. Les raisons et les objectifs de la recherche.

a. Les raisons du choix de thème :

Malgré la diversité des thèmes dans le domaine de sociologie de travail, notre choix s'est porté sur le travail de nuit et ses effets sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs au sien de la SARL IFRI. Et cela pour des raisons suivantes :

- Le thème de travail de nuit et son impact sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs, est parmi les préoccupations des entreprises et des établissements, en vue des résultats et des bénéfices qu'il ramène pour les employés et les travailleurs de l'autre coté.
- Nous voulons que les étudiants qui nous succéderont trouvent une documentation fiable, nécessaire et utile que les aidera à parachever leurs investigations, ce que ce document soit un modèle pour eux.
- La nécessité du travail de nuit est positive pour les entreprises publique ou privé, mais en cote parti, ces entreprises ne prennent pas en considération les effets nocifs de ce travail sur la santé et sur la vie sociale et familiale des travailleurs.
- C'est ce que nous a motives a mener une recherche en sociologie de travail sur l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie

socioprofessionnelle chez les travailleurs de la SARL IFRI d'Ighzer Amokrane.

b. Les objectifs de la recherche :

Tout recherche est motive par plusieurs objectifs qui poussent à choisir son thème de recherche de ce fait, notre recherche vise à atteindre les objectifs qui se résument comme suit :

- Examiner les motivations des travailleurs qui les poussent à choisir le travail de nuit
- Etudier l'effet des conditions de travail de nuit.
- Etudier l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie sociale et familiale des travailleurs.
- Mettre au courant la direction de la SARL IFRI des dysfonctionnements majeurs qui sont en relation de notre thème soit les effets de travail de nuit sur la vie la socioprofessionnelle des travailleurs de cette entreprise.

2. Problématique :

Le travail est un outil important par lequel l'individu aboutit à assurer sa survie et satisfaire ses besoins économiques et sociaux, le travail fait partie de la vie quotidienne de nos sociétés. (Roustang, 1982, p88). Il est considéré comme valeur au plan sociétal, et plus précisément comme valeur d'une société sérieuse soumis en question dans cette perspective. (De Coster, 1999).

La nature, les formes et les transformations du lieu d'emploi et des rapports salariaux font que nos sociétés modernes cherchent à comprendre la place et le sens de travail de nos jours.

Le contenu et le sens de mot « travail » varient grandement selon les époques et les cultures, certaines de cette dernière n'ont pas de mot abstrait pour désigner cette réalité ; tantôt parce que le forme d'agir est vitale pour la survie d'une communauté (temporalité synchrone, et entrelacs d'activités matérielles et symbolique), tantôt parce qu'une telle réalité est « absente » ou inscrite dans d'autres formes d'agir. (Daniel et AL, 2003).

Le temps de travail est loin d'être absolu, il est considéré comme une construction sociale dans un système de valeur, qui s'est progressivement modifié au cours des siècles en contradiction entre le travail et les loisirs. Mais le temps est devenu l'objet d'une revendication syndical formulée par des patronats et des pouvoirs public. Et les traduisent par des luttes comme la grève, la première depuis cinquante ans, que les sidérurgistes allemands mènent en 1984 pour obtenir la semaine des 35 heures sans baisse de salaire. Les travailleurs voulaient compenser une modération salariale a une remise temporelle qu'autorisaient les gains de productivité consécutif a un labeur intensif, a un appauvrissement de travail et a l'évaluation des technologies. (Tahar, 1985, De Coster, 1999).

L'industrie a toutes ses raisons de s'intéresser au temps de travail de point de vue qualitatif comme quantitatif. Des horaires inadaptés, de trop longues heures de travail, des heures supplémentaires et un manque de formation sont, chez les employés, une source de fatigue et d'erreurs humaines qui se traduisent par les conséquences économiques et sociales graves : réduction de la productivité, accroissement du taux des accidents et des maladies professionnelles, absentéisme, dimension et augmentation des indemnités. (Bureau International du Travail, 2000).

On distingue trois types de travail de nuit qui sont le travail « des horaires longs » et les « horaires de travail flexible et le 3^{ème} type est celui de travail posté, le travail de nuit effectué toute long partie de la nuit, c'est un travail source d'une pénibilité particulière, et ce type de travail s'effectué dans des Établissements tels que les hôpitaux ou les services de polices qui travaillent 24h par jour, cela nécessite deux au trois groupes pour couvrir l'ensemble de la journée un trois-huit typique(PAUL. P326).

Le simple fait de veiller quelques nuits par an ne présente pas des risques particuliers et certaines personnes supportent même assez longtemps des horaires atypiques. Si l'adaptation du travailleur a ces contraintes horaires et possible, le travail prolongé de nuit présente, toutefois, les risque pour la santé des salaries et entraine des perturbations de la vie sociale et familiale. (EDOUARD, 2010).

Il existe une abondante littérature épidémiologique qui démontre l'impact négatif à plus ou moins long terme du travail de nuit sur la santé. (EDOUARD, 2010).

À court terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants sont les troubles du sommeil liés à des facteurs chrono biologiques, et une dette chronique de sommeil. Le sommeil diurne est moins réparateur car plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et

caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal. La consommation de médicaments pour aider au sommeil ou rester éveillé est plus élevée chez les salariés de nuit, variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise. Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des travailleurs de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chrono biologiques.

Le travail de nuit posté est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. Les effets à long terme du travail de nuit et/ou en horaires alternants sont plus difficiles à prouver que ceux à court terme, du fait de biais dans les études épidémiologiques, en particulier de « l'effet travailleur sain ». Outre le volontariat, l'auto-sélection par la santé est en effet importante pour l'accès à un poste de nuit, puis pour le maintien sur ce poste. À terme, ces conditions de travail produisent néanmoins des effets indéniables sur la santé, sans qu'il soit possible de fixer avec précision un seuil limite d'exposition (5, 10 ou 15 ans) au-delà duquel les effets nocifs apparaissent de manière certaine, de nombreux paramètres (conditions de travail, tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté) venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit. (EDOUARD, 2010).

Les risques cardiovasculaires sont accrus le travail de nuit favorisant certaines facteurs néfaste, directement (stresse secondaire a la dette de sommeil au sentiment d'isolement par exemple) au indirectement (hypertension artérielle troubles cardiaque, surpoids, tabagisme) (EDOUARD ,2010).

Plus globalement, le travail de nuit est à l' origine d'une sur-fatigue, provoquant à long terme usure prématurée de l'organisme et une dégradation

accusée de l'état de sènte. Les effets irréversibles et incapacitants de travail de nuit peuvent se faire sentir au-delà de la vie professionnelle.

L'effet néfaste de travail de nuit sur le corps est incontestable, indépendamment des individus et de leurs âges. En outre, le travail de nuit perturbe l'organisation de la vie quotidienne de la famille par le décalage des horaires de travailleur de nuit par rapport à d'autres membres de la famille. Autrement dit, ce dernier travaille lorsque la majorité des individus sont en congé au moment où les autres sont en activité.

Le travail de nuit est de ce fait, classé comme facteur de déprogrammation des habitudes est des calendriers en cours dans la vie conjugale et familiale. Dans son ouvrage « le travail et le temps » Robert Leonard explique que : « le travailleur de nuit permanent ou alternant se voit obliger, soit de soumettre aux habitudes de sa famille, quitte à interrompre son sommeil pour participer au repas de midi soit de soumettre sa famille à ses propres horaires (ce qui n'est possible que si l'épouse ne travaille pas et que si la famille est sans enfants en âge scolaire), soit de suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille.

C'est ce que nous a incité à réaliser ce thème de recherche dans son contexte on a essayé de répondre à la question principale qu'est :

- Est-ce que le travail de nuit influe sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs ?

Et de répondre aussi à ces deux questions secondaires suivantes :

- Est-ce que les conditions de travail de nuit influencent-elles sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs ?
- Quel est l'impact du travail de nuit sur la santé, et la vie hors de travail.

3. Les hypothèses

Chaque travail, chaque recherche doit être donnée à la formulation des hypothèses, elle constitue les fondations de ce qui est démontré, en quelque sorte une base de ce qu'on cherche et qu'on va justifier théoriquement et systématiquement.

Pour Joël GUEBERT et Guy JUMEL (1997), les hypothèses sont des propositions formulées sur le phénomène étudié(ou à étudier) qui déterminent la pertinence de la recherche. (GUEBERT & AL, 1997).

Selon Maurice ANGERS, l'hypothèse prend le sens d'une énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs thèmes et implique une variation empirique. (ANGERS, 1996).

De ce fait par rapport aux questions préalablement posés lors de la problématique, nous suggérons une hypothèse principale :

✚ Le travail de nuit influence sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs.

Par conséquent nous proposons aussi trois hypothèses secondaires :

Hypothèse 1 :

✚ Les conditions de travail de nuit influence péniblement sur la vie sociale, familiale et professionnelle des travailleurs de nuit.

Hypothèse 2 :

✚ Le travail de nuit a un effet négatif sur la santé des travailleurs.

Hypothèse 3

✚ Le travail de nuit provoque une déstabilisation sur la vie sociale et familiale des travailleurs.

4. Définitions des concepts clés.

La définition conceptuelle permis de mieux cerner les sens des concepts utilisé dans un travail de recherche. « Un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir mais aussi une façon de concevoir ». (GRAWITS, 2000, p15).

- **Le travail :**

Le travail est formé d'un ensemble d'activités réalisées individuelles ou collectives, en vue d'obtenir un résultat utile, en règle générale, le travail est une activité rémunère, il est donc nécessaire de distinguer le travail domestique, le travail salarie, et le travail non salarié, la nature de travail peut être manuelle ou intellectuelle...etc. (DE BOISLLANADELLE, 1998, p455).

Le travail est une activité humaine, manuelle ou intellectuelle, destinée à produire des besoins et des services. (BIALLES, 1996, p594).

- **Le travail de nuit**

« C'est toutes les activités exerces par un individu pendant une période spécifique pour se reposés (22h à 6h), or que toutes les fonctions biologique sont contraire a l'activité pendant les heures normales de travail du matin et de soir ». (Antoine, 1997, p7).

- **Le travail de nuit par le code Algérien :**

Tout travail effectué entre 21h et 5h du matin est considéré comme travail de nuit. Les modalités, les conditions de travail de nuit. Les droit qui lui sont associes se déterminent par des accords ou les conventions collectives. (Loi 90-11du Avril 1990/Art 27).

- **Le travail posté :**

« Modalité de travail qui implique une période continue de huit heures mais dont le déroulement peut se situer suivant les horaires varies, s'effectue le plus souvent en équipes ». (GRAWITS, p408).

- **Le travailleur de nuit :**

Est considéré comme travailleurs de nuit, le travailleurs qui accomplit soit, selon son horaire de travail habituel, au moins de deux fois par semaine, trois heures de son temps quotidien de travail dans la plage horaire, légale ou conventionnelle, soit au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit. (EDOUARD, 2011).

- **La sante :**

Etat de celui, se portant bien se sent fort et assuré. Ce concept est étroitement lié a la notion d'adaptation, ou point que l'organisation mondiale de la sante (OMS) juge utile de préciser que la « sante » est pleine jouissance du bien. Etre social, mentale et physique, et pas seulement l'absence de maladies et d'affection. (SYLLAMY, 1991, p238).

Définition opérationnelle : la santé est la bonne forme physique et psychique d'un individu, elle peut être définir comme l'absence de maladies chez une personne, le bon état de son organisme et son corps. La bonne santé chez un individu repose sur son comportement de tous les jours.

- **Le sommeil :**

Est défini par le dictionnaire de médecine comme suit : « un état physiologique périodique et quotidien caractérise par la suspension réversible de fonction de la vie. (DELAMAR, 2005, p, 804).

Le sommeil aussi est défini comme « une inconscience partielle a laquelle on peut mettre fin par une stimulation » (MARIEB, 2006, p1288), cela signifie l'importance du sommeil qui occupe un tiers de notre vie.

- **La famille :**

« Groupe d'être humaines lies par la biais du sang, du mariage ou de l'adaptation. La famille est une unité à la fois sociale et économique dans laquelle les adultes ont responsabilité des enfants. On considère souvent que l'unité fondamentale de toute structure sociale est la famille. Dans toutes les sociétés humaines la famille existe sous diverse formes. Les sociétés traditionnelles sont souvent composées de « famille étendues » dans laquelle vivent ensembles plusieurs générations. « La famille nucléaire » que l'on trouve surtout dans les sociétés moderne, est composée d'un homme, d'une femme et de leurs enfants. Chaque enfant dés son mariage fond une nouvelle famille autonome ». (AKBAR, 2004, p68).

5. Les études antérieures :

A. Doyle et McDonald 1981 :

À l'appui des études susmentionnées dans le domaine des troubles du sommeil pour les travailleurs périodiques, ces chercheurs ont constaté qu'il souffrait de 50% à 60% des revues des travailleurs des troubles sommeil, si on les compare à leur 5% à 11% des travailleurs journaliers, trouve aussi h et à 20% de travailleurs patrouilles grande difficulté ou moins impossible de continuer à travailler parce qu'ils système de patrouille tenez à transporter parce qu'ils ne dorment pas assez, il peut augmenter l'unité de problème avec l'âge, avec environ 70% des travailleurs qui patrouillent plus de 40 ans se plaignent troubles du sommeil, contre seulement 17% des personnes âgées de moins de 25 ans, et cela bien que chaque fois que le vieillissement comme une diminution du besoin de sommeil, mais il a aussi trouvé que l'humain le même apparaît pendant le sommeil pendant la journée, ce qui signifie qu'il ya une différence dans la quantité de sommeil la nuit et le jour quel que soit de l'âge, et ce malgré la présence de grande personne ont fui le marché. (BOUDRIFA, 1995).

Ceci est ce qui peut être dit par rapport aux études précédentes sur les troubles du sommeil pour les travailleurs de quarts de nuit et travaillent la ligue en général, et en ce qui concerne les études traitées avec des troubles digestifs pour les travailleurs périodiques peuvent être formulées comme suit.

B. Feyer et Williamson (1995) :

Travailler à contre-sens du fonctionnement physiologique de l'organisme altérer avec des conséquences préjudiciables sur la sécurité des agents sur 1020 accidents mortels survenus de 1982 à 1984 en Australie montre que le taux de mortalité est deux fois plus importants la nuit que le jour en raison d'une chute inéluctable de vigilance. (BOUDRIFA, 1995).

C. Andersson 1957:

Il a réalisé une étude sur 600 travailleurs qui travaillent par équipes et 300 travailleurs du rythme ordinaire, il a constaté que 66% des travailleurs par équipes souffrent de l'insomnie, par contre les 11% de rythme ordinaire souffrent de cette perturbation de sommeil, et cette perturbation revient au manque de la durée de sommeil pendant la journée, et les travailleurs ne peuvent pas récupérer, parmi ces causes de ce trouble le bruit, dans cette étude démontre que dans tous les cas, la qualité du sommeil durant la journée est totalement différente de celui de nuit. (BOUDRIFA, 1995).

D. Dolamare et Walker :

Dans deux autres études sur l'appétit en mangeant, il a constaté que: 74% des travailleurs ils voient qu'ils profitent de leur nourriture pendant la journée que d'autres périodiquement, tandis que les 3,3% de ceux qui croient que leurs appétits sont mieux en patrouille la nuit, n'a pas comparu à 7,22% d'entre eux tout peu de différence.

Avec ce que les chercheurs ci-dessus, la Horde que 3,61% des travailleurs croient qu'ils ils peuvent être adaptés directement la prière de manger quand ils

reviennent à patrouiller le jour, et le reste ont été prenaient m'entre le jour et six jours pour atteindre cet ajustement, pour ne pas mentionner que quelques-uns d'entre eux avaient duré plus longtemps, mais pour le processus d'adaptation aux temps de manger lorsque le changement de jour pour patrouiller régulièrement la nuit, n'a pas seulement 3,37% des travailleurs touchés par ce changement, notant que 27% ont besoin d'un jour ou trois jours pour réaliser l'ajustement, tandis que 12% d'entre eux passent entre quatre et six jours, et le reste n'a pas réussi les propriétaires d'accéder à l'ajustement du tout. (BOUDRIFA, 1995)

De cette façon, si les indicateurs mentionnés ci-dessus montrent l'émergence de multiples troubles digestifs les travailleurs de réât Aldo.

En ce qui concerne les études, qui ont porté sur social et familial influence le travail de nuit la ligue pourrait travailler déclaré ce qui suit:

E. Hofman & Man (1960) :

Comme le nombre de travailleurs patrouilles légèrement par rapport au reste des travailleurs, car ils travaillent pendant le reste des autres, ce qui réduit leurs contacts et leurs relations avec le reste de la société. En ce contexte est venu l'étude de chacun des Hofman & Man sur l'ampleur de l'impact des patrouilles de travail sur les relations entre les deux lieux Amis de l'électricité, une ancienne et une nouvelle, fait même que 48% des travailleurs dans le centre établi vieilles relations avec les autres une fois par semaine au moins, comparativement à 34% des travailleurs de périodiques, tandis que dans le nouveau centre, la même réponse compte tenu de 41% des travailleurs comparativement à 64% des travailleurs des patrouilles. (BOUDRIFA, 1995).

F. Etude Ulich : 1967

Ulich à trouvé dans son étude sur le modèle des travailleurs périodiques (8x3) que 74% des couples mariés 45% des célibataires se plaignent de troubles qui les amènent à leurs familles, tandis que leurs épouses, d'impossibilité de tisser des relations amicales de personnes dans divers soirées artistiques et événements. Désordre, la relation conjugale, augmenter les difficultés dans l'organisation de diverses affaires Famille. (BOUDRIFA, 1995).

6. La pré-enquête :

Madeline GRAWITZ à défini la pré-enquête comme suit « essayer sur échantillon réduit les instruments questionnaire prévu effectuer l'enquête. Si nous avons des doutes sur telles variables, ou sur le rendement de telle technique, nous pouvons explorer de façon limitée le problème étudier, avant même de préciser définitivement ses objectifs. (GRAWITZ, 2000, p154).

Notre pré-enquête a débuté le 17/01/2016 jusqu'à 21/01/2016, à la « SARL IFRI à IGHEZAR AMOUKEREN » ses cinq jours ont été bénéfique, pour mieux connaitre le terrain ainsi que la population d'études, voir sa fonction dans la DRH, nous avons acquit un ensemble d'informations très importants.

7. La méthode et la technique utilisées :

a) La méthode utilisée :

La plupart des recherches scientifiques sont caractérisées par les méthodes qui guident les chercheurs vers la concrétisation des objectifs auxquels est destiné notre travail de recherche sur le terrain qui vise à confirmer nos hypothèses émises et répondre aux interrogatoires de départ.

Selon Omar AKTOUF, la méthode désigne « les façons procéder, les méthodes opératoires directs mis en jeu dans le travail de recherche » ((AKTOUF, 1987, p28).

Cela veut dire, la manière dans se sert un chercheur pour mener la démarche empirique de son travail et atteindre les objectifs de sa recherche.

La méthode est un ensemble de procédure, des démarches précisées adoptées pour arriver à un résultat. En science sociale, la méthode est primordiale et les procédés utilisés Lars d'une recherche en eut les résultats. (ANGERS, 1997, p09).

Vu la nature de notre recherche, le thème d'étude qu'est l'impact de travail du nuit sur la vie socioprofessionnel des travailleurs au sien de la SARL IFRI a Ighezar Amoukran, cela exige l'utilisation de la méthode quantitative, qu'est « un ensemble de procédures pour mesuré des phénomènes... les mesurer peuvent être ordinaires de genre plus grand ou plus petite ou numériquement avec usage des calculs »(BOUDON, 1970, 45).

b) La technique utilisée :

La technique de recherche désigne l'instrument utilisé par le chercheur pour collecter des données quantitatives sur le terrain.

La technique sur laquelle est basée notre recherche pour tester nous hypothèses, reconnues comme la plus adéquate pour notre thème de recherche.

On a utilisé « le questionnaire », comme instrument convenable a l'enquête.

Pour Omar AKTOUF, le questionnaire est un « ensemble de questions écrites portant sur une préparation, de construction et de la passation. Il existe une grande variété de questionnaire qui l'on classe selon le but vise, d'opinion, d'intérêts, de connaissances, de motivation... (AKTOUF, 1987, P82).

Notre questionnaire se compose de quatre axes :

- Les données personnelles. Questions N° :1-2-3-4-5-6-7-8.
- Condition de travail de nuit. Questions N° : 9-12-15-18-21-24-27
- Questions liées à la santé des travailleurs. Questions N° : 10-13-16-19-22-25-28-30.32.
- Questions liées à la vie sociale et familiale des travailleurs. Questions N° : 11-14-17-20-23-26-29-31-33.

8. Population d'étude et échantillonnage :

Définition

L'échantillon « comme étant une petite quantité d'un produit destinée à en faire connaître les qualités ou les apprécier ou encore une partions représentative d'un ensemble, un spécimen » (AKTOUF, 1987, p72).

Maurice Angers a défini aussi l'échantillon : « comme un sous-ensemble d'éléments d'une population données qui va représenter cette dernière dans la recherche. (ANGERS, 1996, p228).

- Le choix de l'échantillon :

Extraire un échantillon, c'est choisir selon des critères définis a l'avance, un certain nombre d'individus composant un ensemble, définit, a fin de réaliser sur eux des mesures ou des observations qui permettront de généraliser les résultats a l'ensemble premier. (AKTOUF, 1987 p72).

Notre échantillon est constitué de 50 travailleurs de différentes catégories socioprofessionnelles qui sont agents de maitrises, agents d'exécutions, et pré-emploi, de tranche d'âges variées pour répondre au spécifiés de notre échantillon, qui représente la population mère des travailleurs qui soit 995 personnes par un taux de 5% des travailleurs de nuit.

Pour la fiabilité de notre recherche, on a sélectionné un échantillon représentatif de la population cible. Nous avons opté une technique d'échantillonnage probabiliste accidentel qui nous assurent de toucher aux différentes catégories de notre population d'étude.

9. Les difficultés rencontrées :

Au cours de la réalisation de notre recherche, nous avons confronté plusieurs obstacles tels que :

a. Les difficultés pédagogiques :

- Nous tenons aussi l'insuffisance de la durée réservée au mémoire ou le deuxième semestre, cela pose des difficultés en termes de la qualité de la préparation de notre mémoire

b. Les difficultés de terrain de recherche :

- La difficulté de trouver un terrain de recherche adéquat pour notre recherche.
- Le manque de temps pour notre encadreur dans l'entreprise.
- La difficulté d'entretenir un rapport de recherche enquêteur/ enquêté avec les travailleurs, soit à cause de leur non familiarité avec le genre de rapport, soit à cause de temps restreints qui y ont été accordés.
- L'immense temps perdu dans la distribution et la récupération de notre questionnaire.
- La distribution de 80 exemplaires, et on a récupéré juste 50 exemplaires.
- L'exigence du nombre des questionnaires à distribuer auprès de notre population.

Résumé du chapitre :

La fiabilité des résultats des recherches repose sur l'efficacité du choix des méthodes, des techniques d'investigation ainsi que l'esprit du chercheur lui-même.

En guise de conclusion à ce chapitre, il apparaît clairement qu'on a cerné notre thème et posé le problème notamment ce qui concerne l'effet du travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs.

***CHAPITRE II : Le travail de
nuit et les conditions de
travail***

Préambule :

Dans ce chapitre, nous présentons ce qui est relative au travail de nuit, comme définition, les durées maximales de travail de nuit, et les formes particulières d'aménagement des temps de travail, et de présenté aussi se qui est relative aux conditions de travail de nuit.

Section 1. Le travail de nuit.**1.1. Définition de travail de nuit**

Il est définit comme « toutes les activités exercées par un individu pendant une période spécifique pour ce reposer (22heures à 6 heures), or que toutes les fonctions biologique sont contraire a l'activité pendant les heures normales du travail du matin et de soir » (ANTOINE, 1976. P7).

1.2. La législation du travail de nuit en Algérie :

Dans le chapitre 3- durée du travail, section 2. Travail de nuit code de travail Algérien.

Art.27 du code de travail algérien est considère comme travail de nuit :
Tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures.

Les règles des conditions du travail de nuit ainsi que les droits y afférents sont déterminées par des conventions ou accord collectifs.

Art.28- les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

Art.29- il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées

par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécialités du poste de travail justifient ces dérogations (Code du travail Algérien, 2001.2002, p 10).

1.3. Protection des travailleurs de nuit :

Le fait de travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chronobiologiques, ni sans risques, sur longue période, pour la santé des travailleurs ou la qualité de leurs conditions de vie.

Il est vrai que certains avantages ou accommodement peuvent être trouvés à travailler la nuit, comme des repos des majorations des salaires accordés en compensation. Ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du travail à plus ou moins long terme, souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé, avec des troubles du sommeil, des risques cardiovasculaires, voire une accroissement des risques de cancers, mais aussi au regard des conditions de travail ou de la vie sociale et familiale.

Ces préoccupations avaient le législateur en 2001, à l'occasion de la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, à poser le principe d'un recours exceptionnel au travail de nuit, justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, et à créer un cadre protecteur du travailleur de nuit.

Des dispositions spécifiques doivent contribuer à protéger les salariés travaillent la nuit :

- Tout travaillé avant l'affectation à un poste de travail de nuit doit être examinée par le médecin de travail qui signe, le cas échéant, une fiche d'aptitude constatant la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec ce poste.
- Une fiche périodique est obligatoire au moins tous les 6 mois.

- Le médecin de travail doit informer le travailleur des incidences potentielles du travail de nuit sur leur santé et des précautions éventuelles à prendre.
- Le travailleur de nuit bénéficie dans l'entreprise d'une priorité d'attribution d'un emploi équivalent de jour, s'il le demande. Et le refus d'être affecté à un poste de nuit- s'il est motivé par des obligations familiales impérieuses- ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement (art L. 213-4-1 et L. 213-4-3).
- Travail de nuit des jeunes est théoriquement interdit.

1.4. Les durées maximales du travail de nuit :

a. *La durée maximale quotidienne* du travail est fixée à huit heures. Elle s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit. Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail. Ainsi, un salarié qui travaillerait de 18 heures à 2 heures du matin ne pourrait pas reprendre son poste avant 13 heures. (BAUVER & AL, 2006/2007).

b. *La durée maximale hebdomadaire* moyenne sur douze semaines consécutives est abaissée à 40 heures pour les travailleurs de nuit, une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient. (BAUVER & AL, 2006/2007).

1.5. Les formes particulières d'aménagement des temps de travail :

Le temps de travail, c'est-à-dire la durée du travail (donnée quantitative du volume) et la répartition de cette durée du travail, (donnée qualitative de la répartition), présente des enjeux multiples en matière de conditions de travail, de la rémunération du travail, de coût de travail, de politique de l'emploi contre le chômage, d'articulation de la vie personnelle notamment familiale, de relations sociales dans l'entreprise, de rapports sociaux de sexes. (Michel & all, 2015).

- « Le temps de travail peut se définir comme la mesure, par l'horloge, d'une activité définie et payée ». (Alain, 2005, p 466).

Le temps de travail a plusieurs formes et plusieurs manières de travailler, mais on peut distinguer :

1.5.1. Le travail à temps partiel :

Le travail à temps partiel est une logique concurrente de la réduction de la durée hebdomadaire du travail. (DECOSTER, 1999, p252).

Sont considérés à temps partiels, les salariés dans la mesure où la durée est inférieure à la durée légale du travail, ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise si elle est inférieure

« Pour l'entreprise, le travail à temps partiel a pour principale avantage d'introduire la souplesse ainsi dans la restauration, il se développe rapidement pour répondre à des exigences économiques spécifiques ; faire face à des points hebdomadaire ou journalier d'activité. Le temps partiel est un outil de rationalisation du temps de travail et aussi un outil de gestion des temps de vie, pour certains, le temps partiel permet de satisfaire à la recherche d'un temps à soi et à la volonté d'une réconciliation entre travail professionnel et travail parental. (LALEMENT, 2003, p10).

1.5.2. Le travail posté :

Le travail posté est une modalité de travail qui implique une période continue de 8 heures, mais dont le déroulement peut se situer suivant des horaires variés. S'effectue de plus en plus souvent en équipes.

Dans son dictionnaire des mots contemporains, Pierre Gilbert précise que le mot posté « se dit d'un travail organisé en tranche horaires ou poste a fin d'assurer la continuité du fonctionnement d'un service, de la production d'une entreprise ». (DE COSTER 1999, p257).

Le travail par équipes successives permis aux établissements de fonctionner plus de 39 heures par semaines, il existe trois types d'organisations :

i. *Le travail posté discontinu (deux équipes) :*

Ce qui signifie deux hommes ou deux équipes se succèdent pour travailler globalement 16 heures, l'établissement ne fonctionne ni la nuit ni le week-end, les équipes tournent entre 75heures et 80 heures par semaine.

ii. *Le travail posté semi continu (trois équipes) :*

C'et a dire les équipes se reliait toutes les heures du jour et de la nuit pendant 5 jours par semaine.

iii. *Le travail posté continu :*

Les équipes se reliaient au déférent poste de travail 24heures sur 24heures et 7 sur 7 jours, le travail est généralement en quatre a cinq équipes.

Les équipes successives sont fixes lorsque les travailleur est toujours affecté au même poste, elles sont alternantes lorsque le travailleur change périodiquement de poste. (PERTTI, 1999, p237).

Section 2. Les conditions de travail de nuit :

▪ Généralité

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

Les conditions de travail sont de l'objet de l'attention particulière des ergonomes, des ergomotriciens qui peuvent faire l'analyse (et éventuellement chercher à trouver des moyens de les améliorer ou d'en réduire les effets négatifs), des inspecteurs de travail chargés d'un contrôle périodique de la santé des actifs.

Les conditions de travail considérées comme des conditions pathogènes se situent à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents, elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou comme facteur de risque en favoriser d'autres tout en ayant une influence sur le bien être.

« Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations des produits toxiques...). À côté des aspects matériels, il faut également tenir compte de cadre rationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée de contrat, ancienneté...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par la particularités des emplois occupés ». (LAETITIA, 2011, p29).

2.1. Le travail de nuit : dans quelles conditions ?

Le recours au travail de nuit doit :

- Etre exceptionnel.
- Prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité des travailleurs.
- Etre justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.
- La mise en place du travail de nuit ou son extension à des nouvelles catégories de salariés doit être prévue par conventions ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord doit contenir :

- Les justifications du recours au travail de nuit.
- Les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant décompensation salariale.
- Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser les articulations entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport...)
- Des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à la formation.
- L'organisation des temps et des pauses. (EDOUARD, 2010).

A défaut d'accord, l'entreprise peut demander l'autorisation l'inspecteur du travail, à titre de dérogatoire et sous certaines conditions, d'affecter des salariés sur des postes de nuit.

2.2. Typologie des conditions de travail :

Toutes les salariés ne sont pas logés à la même enseigne en ce qui concerne les conditions sur le lieu de travail, certaines travaillent en horaires décalés, d'autres ont un temps de trajet domicile, lieu de travail important. Les rythmes imposés pour répondre à des exigences de productivité influent sur la santé physique et mentale des salariés. (LAETITIA, 2011, p29-30).

2.2.1. Les atteintes à la santé physique :

On peut considérer que cette composante résulte de l'interaction de plusieurs phénomènes pouvant revêtir différents états ou se présente dans divers conditions. Les phénomènes en question sont :

- Des phénomènes dynamiques (force et mouvement) : accélération, décélération, vibration, bruit explosions...etc.).
- Des phénomènes thermiques, chaleur, froid, humidité.
- Des phénomènes chimiques ou de nature particulière : substances chimiques toxique, matière nocivité.
- Des phénomènes faisant intervenir l'énergie des rayonnements X, électron neutron, etc., rayonnement visibles et ultra violet, champ électrique et magnétique, rayonnements radioélectriques...etc.
- Des phénomènes liées à la pression barométrique : pression hypobares, hypoxies.
- Des phénomènes liés aux conditions météorologie, climat, intempéries.
(T.M F Raser, 1983, p8).

Ces niveaux de contraintes sont mesurés à l'aide d'inducteur de pénibilité physique, parmi les séquelles les contraintes physiques, il est souvent fait état des troubles musculo-squelettiques à l'origine d'un vieillissement prématuré.

2.2.2. Les atteintes à la santé mentale :

Les salariés se manifestent pour le stress dont l'origine et l'intensité varient en fonction de l'activité, des responsabilités ou encore de la prospection du climat social. Depuis près de vingt ans temps, le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques. Le stress peut être défini comme l'ensemble des perturbations biologiques et physiques, provoqués par une agression quelconque sur un organisme.

Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la prospection qu'une personne à des contraintes imposées par son environnement et la prospection qu'elle a ses propres ressources pour y a faire face. (LAETITIA, 2011, p30).

Selon une enquête menée en 2007 par la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, 29% des salariés européens souffrent de problèmes de la santé liées au stress d'origine professionnelle, le stress des salariés est un élément longtemps négligé mais qui, depuis la baisse des nombres de suicides professionnel en France, redevient une préoccupation majeure des entreprises, l'une des explications de ce revirement de politique trouve sous doute, ses racines dans l'atteinte à l'image de l'entreprise (interne comme à l'égard des climats).

2.3. Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit :

Les contreparties doivent être données sous forme des repos compensateur et, les échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ou le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières destinées à compenser les contraintes de travail de nuit.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

Protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois, possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé des travailleurs de nuit, constaté par le médecin de travail, l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, protection contre le licenciement.

L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture de contrat de travail du travailleur de nuit de fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit, soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste, information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. (EDOUARD, 2010).

A signaler une femme salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillent la nuit, doit, sur sa demande ou celle de médecin du travail, être affecté sur un poste de jour si le poste est incompatible avec son état.

Le changement d'affectation ne doit pas conduire à une baisse de rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu et le salarié bénéficie d'une garantie de rémunération.

2.4. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail de nuit :

Lorsque le travail de nuit est indispensable, la réflexion doit être permanente pour rechercher les postes d'amélioration des conditions de travail, voie de privilèges pour en limiter ou en supprimer les conséquences les plus néfastes.

Il existe plusieurs facteurs qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail dont les entreprises doivent tenir compte pour procurer à ses salariés un bon environnement favorable pour le travail, pour cela les éléments qu'il faut adopter sont : (PLUYETTE, 1993, p597).

2.4.1. La médecine de travail :

La médecine de travail est spécialisée dans la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles (amiantes...). Son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé. Il est exclusivement préventif car vise à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leurs travaux ».

La médecine de travail est financée par les employeurs, les partenaires sociaux exercent un contrôle sur son organisme et son fonctionnement.

Actuellement, ce contrôle est défaillant, par insuffisance numérique de représentants syndicaux de salariés.

La prévention porte essentiellement sur les :

- Risques accident liés à l'activité (chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicules, et engin de lavage, risque d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement).
- Risques liés à la posture : levage de charge, position assise durant une longue durée.
- Risques liés aux émanations de produits dangereux.
- Problèmes liés au travail sur un écran ordinateur. (LAETTITIA, 2011, p33-34).

2.4.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est plus élu par les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Cette instance représentative du personnel est présidée et animé par l'employeur ou son représentant. Les élus comportant au moins un tiers de cadres ou d'agents de maîtrises. Ces membres disposant d'un mandat de deux ans. Le médecin de travail, l'inspecteur de travail, l'ingénieur de travail, conseil de la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladies) ou son équivalent de la MSA (Mutualité Sociale Agricole) pour les entreprises relevant de régime agricole et le responsable de la sécurité s'il existe sans des membre de droits avec une voix consultative.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mise à sa disposition par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tout les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il est également pour de veiller à l'observation de la prescription législative et réglementaire. (LAETITIA, 2011, p34)

2.4.3. Inspection au travail :

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code de travail et lois et règlement sont codifiés au relatifs, au régime de travail, ainsi qu'à celle des conventions et accord collectifs de travail.

À côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation

des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateurs à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou de règlement de conflits de travail. Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentant du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord.

L'inspection de travail participe aux autres missions de la direction départementale liées à l'emploi, la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail. (Art-1 -8112- 1 et s- C trav n). (LAETITIA, 2011, p34-35).

2.4.4. Ménager des temps de pauses :

Il semble également indispensable de ménager, de manière régulière, des temps de pauses pendant les horaires de nuit afin de prendre en compte les risques de somnolence et d'endormissement à certaines heures. Ces repos sont d'ailleurs, pour des raisons de productivité et de diminutions des risques d'accidents du travail de l'intérêt de l'entreprise. (EDOUARD, 2010, p18).

2.4.5. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :

Les ARACT sont gérées de manière paritaire par les partenaires sociaux régionaux : organisations patronales et syndicats de salariés. Elles exercent une mission de service public qui consiste à favoriser l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises régionales, prioritairement dans les PME-PMI. Elles sont financées par l'État, le Conseil régional, l'ANACT et le Fonds social européen.

Les réseaux ANACT et ARACT (Association Régionales ou antennes pour l'Amélioration des Conditions de Travail) à pour vocation d'améliorer a

la fois les situations des salaires et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises, et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état. (LAETITIA, 2011, p35).

Résumé de chapitre

Dans ce 3^{ème} chapitre, nous allons présenter l'explication théorique de deux axes qui sont : le premier axe traite le travail de nuit avec quelque définition, et le deuxième axe traite les conditions de travail de nuit.

***CHAPITRE III : Impacte
de travail de nuit sur la santé
et la vie sociale et familiale
des travailleurs.***

Préambule

Dans ce troisième chapitre qu'est intitulé « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie sociale et familiale ». Il est composé de deux sections, dans la première section nous allons parler sur les effets de travail de nuit sur la santé, dont on a cité les répercussions à court et à long terme, le sommeil, ces cycles, et ces fonctions, la fatigue, ces types, et ces causes et conséquences. Et dans la deuxième section, nous allons intéresser à la vie sociale et familiale, sur leur travail professionnel, et leur obligation familiale, ainsi qu'à leur entourage.

Section 1 : Les effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs :

1.1. Les effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs :

Le travail de nuit, peut constituer un facteur de risque sur longue période pour la santé des travailleurs, le travail de nuit a un effet plus au moins long terme, souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé.

A ce propos certains acteurs tels que Carpentier Pierre et Jean Cazamin ainsi que (BIT) le Bureau International de Travail, découvrent de nombreux effets qu'engendre le travail de nuit, pour eux les principaux effets néfastes sur la santé des travailleurs :

- Les troubles de sommeil ;
- La fatigue ;
- Les troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effet éventuel problème de surpoids ;
- Risque cardiovasculaire accru ;

Quelques études évoquent une probabilité plus élevée de cancers, notamment du sein chez les femmes et colorectal chez les hommes. (Bureau International de Recherche sur le Cancer).

1.1.1. Les effets à court terme :

Les effets sur la santé du travail de nuit sont les troubles de sommeil liés à des facteurs chronologiques. Le sommeil diurne est moins réparateur car il est plus court, perturbé par les éléments extérieurs, caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal.

La consommation des médicaments pour aider au sommeil ou resté éveillé est plus élevée chez les travailleurs de nuit. (EDOUARD, 2010, p9).

Un déséquilibre nutritionnel des travailleurs de nuit et des troubles digestifs, résultants non seulement d'un facteur comportemental alimentaire, mais aussi des facteurs chronologiques. Le travail de nuit posté est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. (EDOUARD, 2010, p9).

1.1.2. Les effets à long terme :

Les effets à long terme sont les plus difficiles à prouver que ceux à court terme, de fait de biais dans les études épidémiologiques, en particulier de « l'effet travailleur sain ». Outre le volontariat, l'effet de la sélection par la santé

« Est particulièrement net chez les travailleurs de nuit, et la pénibilité physique ». A ce terme, ces conditions de travail produisent néanmoins des effets endiables sur la santé. (EDOUARD, 2010, p9).

2. Les troubles cardiovasculaires :

Les troubles vasculaires sont accrus troubles du rythme et la conduction cardiaque, altération des parois artérielles, angine de poitrine, infarctus du myocarde, perturbations des systèmes nerveux et hormonal notamment.

La plupart des études publiées retrouvent une tendance à l'augmentation des risques de cardiopathie ischémique de 20 à 40% des travailleurs postés. Ce risque accru ne s'explique pas une augmentation des facteurs de risque cardiaques connus dans ces populations de travailleurs (hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, dyslipidémie, surpoids, tabagisme), le travail de nuit favorisant aussi certains facteurs directement comme le stress secondaire à la dette de sommeil et à l'isolement sociale. (EDOUARD, 2010, p10).

Enfin, diverses études, dont celle du Centre International De Recherche sur le Cancer (C I R C) dépendant de l'Organisation Mondiale de la Sante (OMS) fond un lien entre le travail de nuit et la probabilité du cancer (notamment le cancer du sein chez les femmes et le cancer colorectale chez les hommes).

En raison de la perturbation des rythmes circadiens et de l'affaiblissement des défences immunitaires résultants d'un de la mélatonine, du fait de l'exposition nocturne à la lumière.

A cet effet ,les femmes qui se trouvent exposées à des risques spécifiques liée à la grossesse , un lien étant établie avec retard de croissance intra-utérin ,prématurité et de risque de fausse couche . (EDOUARD, 2010).

Pour les femmes enceintes, il est connu que le travail de nuit est un facteur d'insuffisance pondérale de l'enfant à la naissance, de prématurité et d'avortements. La loi fédérale de travail stipule d'ailleurs que chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui effectuent un travail de nuit, un travail équivalant entre 06h00 et 20h00 durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, il y a une interdiction qu'une femme enceinte occupe un poste de travail entre 20h00 jusqu'à 06h00 du matin. (EDOUARD, 2010).

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

3. Le sommeil :

Par ailleurs, une durée insuffisante est souvent constatée par les travailleurs de nuit, leur déficit de sommeil est estimé à environ une à deux heures par rapport à un travailleur de jour.

Le sommeil est défini par le dictionnaire de médecine comme suit : « un état psychologique périodique et quotidien caractérisé par la suspension réversible des fonctions de la vie. (DOLAMAR, 2005, p804).

3.1. Les cycles de sommeil

Le sommeil se fonctionne en plusieurs stades : le sommeil lent, le sommeil paradoxal, et le sommeil intermédiaire. Les types de sommeil sont déterminés par les ondes enregistrés sur l'électrogramme.

3.2. Le sommeil lent :

Il dure entre 60 à 70 minutes, a un rôle anabolisant. Il est divisé en quatre stades qui sont :

Stade I : la phase d'endormissement (état de veille) est la transition entre l'éveil et le sommeil. Le corps est en position allongée, les muscles sont détendus et les yeux sont fermés. Le rythme cérébral ralentit par rapport au rythme cérébral de l'éveil, les stimulations extérieures sont diminuées mais encore perçues par le corps, bien entendu, aucune de ces manifestations n'a la moindre gravité mais le sommeil peut alors s'interrompre facilement.

Stade II : sommeil léger ; durant ce stade les bâillements se font fréquents. Le pouls et la respiration ralentissent, la température du corps diminue, ainsi que la vigilance. Pendant ce stade, un faible stimulus peut alors nous réveiller.

Stade III : qui est le sommeil profond est la phase de transition entre le sommeil léger et le sommeil profond ou l'activité cérébrale est plus minime, pendant cette phase qui dure environ une demie heure, le dormeur ne se réveille plus à cause des stimulations extérieures.

Stade IV : est alors atteint assez rapidement, c'est celui où toutes les fonctions vitales paraissent ralenties à l'extrême, et on comprend qu'au cœur de la nuit sur tel état ait dès premiers récits, évoqué la mort. (Shuller, 1997).

C'est durant ces différents stades du sommeil lent que le travailleur de nuit trouve sa récupération physique ou les cellules endommagées se renouvellent.

3.3. Le sommeil paradoxal :

Le sommeil paradoxal s'impose au sommeil lent par de nombreux aspects, il est caractérisé par une activité électroencéphalogramme désynchronisée, rapide et d'amplitude de faible, par une hypotonie musculaire, avec vasoconstriction généralisée du territoire vasculaire correspondant, et la présence de mouvement oculaire rapide. (ZAZZO & AL, 1991, p884).

Le sommeil paradoxale dure entre 15 à 20 minutes, et pendant ce survient toutes les 90 minutes. Et pendant ce stade de sommeil profond le corps est presque totalement paralysé(...) c'est le moment des rêves.

3.4. Le sommeil intermédiaire :

C'est la phase qui est rapide et qui s'accompagne parfois des micro-réveil lorsque ce stade se termine un nouveau cycle peut alors prendre son cours.

3.5. Les fonctions de sommeil :

Plus que le fait de se reposer et de récupérer, le sommeil est une fonction indispensable à un développement physique, physiologique et psychologique harmonieux. Il est indispensable à l'être humain. Priver quelqu'un de sommeil, c'est le pousser à augmenter ses dépenses énergétiques, et l'affaiblir physiquement et psychologiquement. Irritabilité, hypothermie, troubles de la perception, baisse de la vigilance et même délire... sont autant de désagréments causés par le manque de sommeil.

Les fonctions du sommeil restent paradoxalement mal connues. Il est difficile d'en décrire les troubles avec objectivité, tant sont nombreux les variations individuelles, les appréciations subjectives (majeures chez l'insomniaque), le

déficit de connaissances médicales et de méthodes d'exploration permettant d'en reconnaître les différents dysfonctionnements.

Toutefois, on connaît quelques grandes fonctions :

- Récupération de la fatigue physique (sommeil profond) : reconstitution des stocks énergétiques, des cellules musculaires et nerveuses, production d'hormones de croissance, régulation de la glycémie (manque de sommeil et obésité sont étroitement liés).
- Récupération de la fatigue intellectuelle (sommeil paradoxal) : restauration des mécanismes d'apprentissage et de mémorisation.
- Récupération de la fatigue psychologique : régulation de l'humeur, appréhension du stress.
- Développement et restauration de l'immunité : stimulation des défenses immunitaires.

Bien dormir, c'est se préparer au mieux aux phases d'éveil, c'est bien vivre.

4. La fatigue

Impression de malaise et diminution de la capacité d'agir qui apparaissent après un effort important. Réaction normal, la fatigue est à la fois, signal d'alarme et mise en jeu des défenses de l'organisme. (SILLAMY, 1991, p110).

Au niveau locale, la fatigue est notamment liée l'épuisement des ressources énergétiques, a l'accumulation des taches métabolique et a l'hypoxie. Elle est également liée à des facteurs hormonaux et nerveux. (Grand dictionnaire de psychologie, 1991, p367).

4.1. Types de la fatigue :

On distingue plusieurs types de la fatigue

4.1.1. La fatigue physique :

Est un affaiblissement physique dû à un effort excessif, de longue durée. (Dictionnaire, le petit robert, 2011).

Cette fatigue « sera mesurée à l'aide de plusieurs indices : consommation d'oxygène, fréquence cardiaque, etc. ce sont des outils de mesure permettant d'obtenir un résultat de la fatigue ». (CARPENTIER & AL, 1977, p20).

4.1.2. La fatigue psychique :

Est le résultat d'une importante tension psychologique ou d'une lourde charge de travail mentale.

Elle se manifeste lorsque le cerveau n'a plus l'énergie suffisante pour produire un effort. Dans une telle situation. Cee véritable « black out » peut par exemple toucher particulièrement les étudiants en période de révision. La fatigue intellectuelle cède avec le repos. La fatigue intellectuelle se traduit classiquement par les troubles d'appétits et du sommeil, des trous de mémoire...

5. Les causes et les conséquences de la fatigue :

5.1. Les causes de la fatigue :

Dans certains cas, la fatigue alléguée n'est pas autre chose qu'une somnolence diurne par défaut des récupérations nocturne. Dans certain façon « les piles recharge plus ». Et parmi ces causes ont trouve :

-
- Les difficultés d'endormissement, les insomnies peuvent provoquer des épisodes de fatigue ;
 - Des états dépressifs modères ou majeurs, un sur mange, un grande stress et attaque panique sont générateurs de grands épisode de la fatigue ;
 - Une alimentation déséquilibré ou insuffisante, ou une mauvaise hydratation de l'organisme, lorsque la personne ne boit pas assez ;
 - Le vieillissement, la sédentarité et la manque d'activité physique régulière peuvent également intervenir.

5.2. Les conséquences de la fatigue :

La fatigue peut susciter de multiples conséquences sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs :

- Diminution de la performance, l'efficacité et rendement comme la confirment Carpentier et Cazamian (1977) ;
- Erreurs professionnelle, des erreurs de réparateurs des machines en panne... ;
- Conflit au niveau familial à cause de l'irritabilité, de la fatigue et de manque de patience. Manque de motivation, à pratiquer des activités culturelles, sportives, familiale ou sociales peut engendrer des conflits familiaux, conjugaux et dans plusieurs cas des divorces et des isolements sociaux. (CARPENTIER & AL, 1977).

Section 2 : les effets de travail de nuit sur la vie hors travail.

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

2.1. Les motivations du choix du travail de nuit :

Si l'organisation du travail de nuit est du point de vue des entreprises, justifiées par des contraintes économiques ou l'utilité sociale des activités, les motivations des personnes amenées à travailler la nuit sont multiples. Elles apparaissent très souvent d'ordre familial, personnel, mais aussi financier. (EDOUARD, 2010).

Ce mode de travail offre en effet davantage du temps libre pendant la journée, notamment consacré à la maison, à la famille, et aux activités de loisirs et de détente. Il permet en particulier aux jeunes mères de réduire les frais de garde de leurs enfants pendant la journée et de disposer de plus de temps libres pour pouvoir s'occuper de leurs familles.

La majorité de salaire pour les heures effectuées la nuit, qui peut représenter 20 à 30% de la rémunération supplémentaire, et également un facteur orientant le choix de salaire, notamment pour les travailleurs qui ont un faible niveau de revenu, ou en cas de projet, par exemple, au début de la vie de couple, ces deux types de motivation sont assez liés, l'aspect financier est important, par exemple dans le cas des familles monoparentales avec des mères de familles élevant seuls leurs enfants. (EDOUARD, 2010).

2.2. Les symptômes d'un malaise des travailleurs de nuit :

2.2.1 .L'isolement social et professionnel :

Globalement, le travail de nuit se cumule souvent avec de nombreuses contraintes horaires (durées de travail quotidien et hebdomadaire souvent plus long) auxquelles s'ajoutent des contraintes organisationnelles, les travailleurs de nuit étant davantage exposés à des pénibilités physiques ou soumis à des contraintes de vigilances. En outre, l'accès à certains services (DRH, médecin de travail, activités sociales, représentation du personnel...) s'avère souvent compliqué.

Les horaires de travail de nuit permettent, par ailleurs, d'entraîner un sentiment d'isolement par le manque de communication et d'information entre les équipes de la journée et celle de la nuit, l'insuffisance de lien entre les travailleurs de la journée et ceux de la nuit, ajoutent aux effectifs plus réduits pendant la nuit, souvent la question de l'isolement des travailleurs des équipes de nuit et du manque de reconnaissance professionnelle, comme si le travail de nuit ne représentait pas des difficultés spécifiques. (EDOUARD, 2010)

Enfin, l'évolution professionnelle des travailleurs de nuit peut se trouver freinée, du fait qu'en particulier d'un accès moins aisé aux actions de formation professionnelle, préjudiciable à l'actualisation de leurs compétences initiales et au développement de nouvelles aptitudes. (EDOUARD, 2010)

2.2.2. L'épuisement professionnel :

Etat d'une personne de métier dont les forces physiques et le tonus nerveux se trouvent réduit par la suite d'une charge de travail excessive ou de

condition d'exercice éprouvant, ce sentiment de découragement qui s'empare de beaucoup de travailleurs sociaux à un moment de leurs carrières. (SYLAMY, 1991, p102).

2.2.3. Manque de reconnaissance :

La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leurs bien êtres professionnels, les individus sont déférent, et les formes de reconnaissances multiples, les choix donc sont délicats et il nous faut user de finesse et d'une certaine « intelligence émotionnelle » pour pratiquer judicieusement et de manière appropriée la reconnaissance. (JEAN & AL ,2002)

2.3. La perturbation de la vie sociale et familiale :

Les travailleurs de la nuit rencontrent des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'articulation entre travail et vie personnelle est rendu plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moment de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amies, le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale ,et particulièrement aux rythmes scolaires. A la longue, les discordances des emplois du temps tendant à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.

2.3.1. La garde des enfants :

Le développement des horaires de travail atypiques en générale, et travail de nuit en particulier, accroît les difficultés des familles à trouver un mode de garde adapté, peu d'établissements collectifs ont une amplitude d'ouverture suffisantes pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de gardes individuelles proposés par des assistantes maternelles ou des employeurs à domicile ont un coût bien supérieur à une heure de garde effectuée durant les heures ouvrables.

Plusieurs enquêtes démontrent la progression des nombres de familles concernées par des horaires de travail irréguliers ou décalés. Selon l'enquête EMPLOI 2007 de l'INSEE, ce sont 469 000 familles avec des enfants de moins de six ans dans le parent, dans le cas de famille monoparentales, ou les deux parents travaillent habituellement le soir, ou la nuit, ce qui représente 14% des familles avec de jeunes enfants.

Le phénomène des horaires de travail décalés par rapports aux horaires dits « classique » a fait l'objet d'une étude par les services de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques DREES 86 à partir de l'enquête, mode de garde et d'accueil des jeunes enfants sur un échantillon de 3343 ménages ayant des enfants de moins de 7 ans et demi. (LAURENCE, & AL, 1993).

L'enquête mode de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2002 estime que 2,5 millions d'enfants de moins de 7 ans et demi dans les parents travaillent, 80% d'entre eux ont au moins un de leurs parents concerné par des horaires de travail irréguliers ou décalés, pour ces enfants, la probabilité d'être gardés dans ces horaires non standard, le matin avant 8 heures, le soir après 19 heures, la nuit ou encore le week-end est accrue.

L'étude de la DREES montre que le besoin de pris en charge des enfants tôt plus le matin ,en semaine ,est donc loin d'être marginal, toutefois, la probabilité selon laquelle les enfants seront gardés par un professionnel la nuit en semaine et le week-end est beaucoup et plus faible que le soir entre 19 heures et 22 heures ,les parents peuvent faire appel aux grand –parents (s'ils habitent à proximité).

2.3.2. La question de transport :

La question des transports est également essentielle car les travailleurs de nuit sont souvent dépendants de leurs voitures, ce qui entraîne des frais supplémentaires. Plusieurs établissements ont constaté que si certains horaires de travail, cela permettrait à salariés de changer leurs habitudes de déplacements. Un exemple significatif nous est fourni par l'étude réalisée sur le travail de nuit à Lyon⁸⁹. Il s'agit de centre hospitalier Lyon Sud. La fréquence des lignes de bus aux alentours de 7 heures 30 (fin du service de nuit) et de 21 heures, (début du service de nuit), n'est pas adaptée aux contraintes horaires des équipes. Trois passages par heure sont prévus, soit un toutes les 20 minutes. L'étude conclut qu'avec des fréquences plus élevées à des horaires ciblés, les salariés utiliseraient d'avantage les services de transports en commun. (Les jeudi.com).

2.4.la conciliation travail-famille :

Recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et la vie familiale :

La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles le travailleur et la travailleuse ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, dont la famille élargie et les amis. (Gouvernement de Québec, consulté le : 12/04/2016).

Résumé du chapitre :

Dans ce deuxième chapitre, nous avons tenté de présenter l'impacte de travail de nuit soit sur la santé, soit sur la vie sociale et familiale des travailleurs.

CHAPITRE IV :
Présentation de l'organisme
d'accueil.

Dans ce chapitre en fera la présentation de l'organisme, en commence par une vue générale sur la société et en finira par la présentation détaillée de la direction des ressources humaines.

Section 01 : vue général sur la SARL IBRAHIM & FILS « IFRI »

Pour cela, ce chapitre est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil et des généralités sur les travaux d'inventaire.

1.1. Historique :

L'entreprise IFRI est une entreprise industrielle alimentaire spécialisée dans le domaine des boissons divers.

L'origine de cette société remonte à l'année 1986, cette dernière à été crée par Monsieur IBRAHIM LAID, sous la dénomination « limonadière Ibrahim » ce n'est que dix ans plus tard, en 1996, que la société hérite du statut juridique d'une SNC « société en non collectif » puis de statut de SARL « société à responsabilité limité » composée de dix (10) associés.

La SARL 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 ses investissements à fin d'étendre son réseau vers d'autres pays

Aujourd'hui, IFRI est réputée pour ses produits, en particulier les eaux minérales, les boissons gazeuses et les jus.

1.2. 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 à l'entrée Est de la vallée de la Soummam, en contrebas du massif montagneux du Djurdjura qui constitue son réservoir naturel d'eau

1.3. L'environnement de la société :

L'environnement c'est l'ensemble des éléments constitutifs du milieu ou vit l'entreprise c'est-à-dire toutes les forces et faiblesse qui peuvent influencer d'une manière directe ou indirecte sur l'entreprise.

La SRLT Ibrahim & fils) comme toute société communique avec un environnement de consommateurs et fournisseurs avec toutes les contraintes en amont et en aval.

La société IFRI opère avec les acteurs économiques tant nationaux qu'étrangers suivants :

✓ **Les fournisseurs**

- les fournisseurs de biens (matières premiers, pièce de l'échange, fourniture dive.
- les fournisseurs de services (réparation, et maintenance).

✓ **Les consommateurs :**

Il représente la clientèle de l'entreprise, la société IFRI, qui couvre la totalité du pays, car elle a mis a sa disposition plusieurs produits de marque et de qualité

✓ **les concurrents :** ici on retrouve :

- les firmes nationales comme (lala Khadija, ha moud).
- les firmes multinationales comme (Danone, Pepsi)

1.4. Les différentes activités et objectifs de l'organisme

Les activités :

La SARL IBRAHIM & FILS «IFRI» travaille 24 /24h avec des lignes de production automatisées et équipées de système de contrôle de qualité, elle est dotée de son propre laboratoire d'analyse, équipée d'un matériel performant ou on s'assure de la conformité des produits.

La gamme de production de la SARL «IFRI» étant consciente de la nécessité d'innovation et de créativité, l'entreprise dispose d'une gamme de produits riche d'une cinquantaine (50) d'articles qui se présente comme suit :

a- L'eau minérale naturelle : actuellement leader sur le marché algérien, l'entreprise produit deux types :

- Eau minérale
- Non gazeuses
- Gazéifiée

b- L'eau minérale naturelle au bouchon sport : ce produit est conditionné uniquement en PET, car il est destiné aux sportifs.

c- L'eau minérale naturelle gazéifiée aromatisée : l'entreprise dispose de trois types de produits.

- 1- boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel de citron.
- 2- boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel d'orange.
- 3- boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel de menthes.

d- Les sodas : dans cette catégorie, IFRI la développe côté des sodas normaux, les sodas light.

- 1 -les sodas: orange, pommes, citron, fraise, cola, et soda bitter
- 2-les sodas light : orange, citron, pomme, et pomme verte.

e- les eaux fruitées :

Leader dans ce créneau, il y a un programme d'investissement important engagé durant l'année 2010, par l'élargissement de la gamme, notamment dans le segment des jus en PET, cette dernière filière verra sa gamme élargie par des produits innovants sur la marche plusieurs types sont disponibles dans cette catégorie

1-Eau fruitée au fruit mangé au lait.

2-Eau fruitée à la pomme fraise au lait.

3-Eau fruitée à l'orange.

4-Eau fruitée au raisin mûre.

5-Eau fruitée à l'orange, carotte, citron.

1.5. Les objectifs de la société:

Chaque société à sa création plusieurs types d'objectifs et parmi ces derniers que l'entreprise «IFRI »est faite pour les réaliser en trouve :

1.5.1. Les objectifs industriels :

- La fabrication du jus d'orange et de boissons gazeuses
- Apporter une qualité optimale aux produits fabriqués
- L'embouteillage d'eau minérale naturelle

1.5.2. Les objectifs sociaux :

- **Social :** La réduction du taux du chômage dans cette localité
- **Environnement :** L'impact positif sur l'environnement (ancien rejet toxique ou déchets polluants)
- **Economique :** elle permet à une région de connaître un certain développement et amélioration du pouvoir d'achat.

- **Classification à terme :**

Il existe deux objectifs stratégiques (à long terme), et des objectifs opérationnels (moyen et courts terme).

1.5.3. Les objectifs stratégiques :

- Etre leader dans sons domaine.
- Avoir plus de postes sur le marché international.
- Assurer la durabilité de l'entreprise et suivre l'évolution du marché des eaux.

1.5.4. Les objectifs opérationnels :

Chaque responsable de service de la société, doit traduite les objectifs opérationnels en plans d'action.

❖ **Aspect financier :**

- Amélioration de la rentabilité de la société.
- Améliorer la trésorerie
- Augmentation des bénéfices

❖ **Aspect commercial :**

- Avoir une bonne image de marque par la mise en place d'un bon plan marketing.
- Augmenté le chiffre d'affaire, par augmentation des ventes
- Etre compétitif sur le marché en améliorant le rapport qualité-prix

❖ **Aspect production :**

Cherche une meilleur productivité par :

- La maitrise des outils de production.
- Les maitrises des couts.

❖ Aspect approvisionnement :

- Maitrisé le cout d achats en améliorant le qualité/prix.
- Développer la compétence en gestion des stocks.

Section 02 : présentation des différents services**2.1. Description 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 différent services.

On peut distinguer les différents niveaux suivant :

2.2. Les gérants :

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

2.3. LA Direction générale administratif (DGA) :

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

2.4. 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 voies de communication soit verbale, écrite ou téléphonique.
- Organisation des différents rendez-vous.

2.5. Service informatique : sa mission est

- Développement et réalisation des projets informatique.
- 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. Contrôle de gestion

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

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

2.9. Hygiène & sécurité :

Ce service est chargé de :

- Réaliser les préventions générales et intervenir en cas d'accidents.
- Effectuer la surveillance interne et externe de l'entreprise.
- Procéder, parfois, aux heures d'entrée et de sortie.

2.10. Service Juridique :

Un service juridique est disponible dans l'entreprise, assuré par une personne occupant le poste de juriste de l'entreprise à pour mission principale de maîtriser 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)

La juriste à 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 de sponsoring).

2.11. Direction de la qualité ;

Segmentée en parties suivantes :

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

2.12. Direction approvisionnement :

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

2.13. Logistique :

Elle est décomposée en :

Gestion des stocks produits finit, gestion des stocks matière premières, gestion 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.

2.14. 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.

2.15. Direction industrielle & projets :

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

- Production
- Maintenance

- Méthodes¹
- Utilités²

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 de satisfaction des quantités et le respect des normes qualitatives exigés la direction commerciale et service qualité.
- maintenance du matériel de production.
- veiller a la propreté de l'environnement et machines (propreté du produit).

2.16. 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. prendre en charge toute les opérations de vente

2.17. La direction finances et comptabilité :

Les méthodes¹: c'est le service qui s'occupe de la maintenance et prévention des machines utilisés.
Utilisés²: ce sont les quatre machines qui constituent la chaine de production.

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.

3. présentations de la direction des ressources humaines :

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 chercheurs ont permis de cerner les motivations de travail, le style de commandement, la satisfaction de l'individu, et l'optimisation du rendement

3.1. 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 des 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

3.2. Le directeur de ressources humaines :

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

- Participer au bon fonctionnement et maintient 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 première de l'activité.

- Procéder a la gestion statique et prévisionnelle du personnel autour d'une politique managériale transversale et d'une gestion de l'évolution des carrières, des maties et des emplois organisés par famille professionnelle

3.3. Service personnel :

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

3.3.1. Gestionnaires du personnel chargé de :

- L'application la réglementation en matière de législation de travail et remplir les registres réglementaires voire.

- Le registre du personnel (entrée, sortie).

- Le registre personne étranger (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 a la formation des dossiers de recrutement.

3.3.2. 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.

3.3.3. Moyens généraux :

Un service dirigé par un responsable moyen généraux 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.

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
- Evaluer 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

3.3.4. 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).

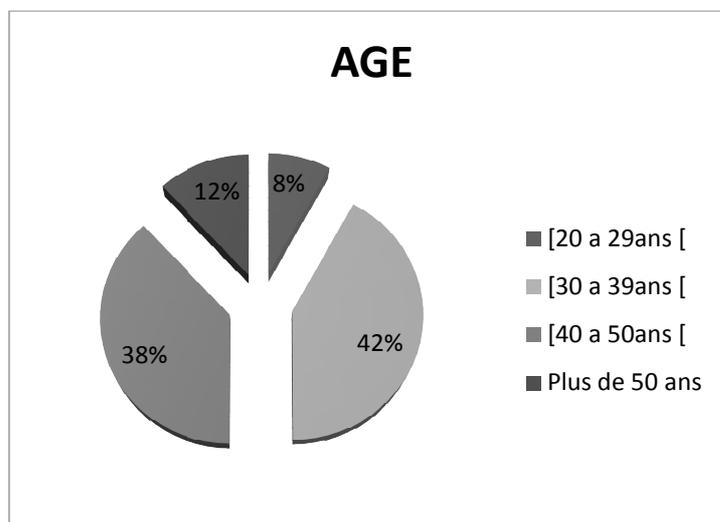
***CHAPITRE V : Analyse et
interprétation des résultats.***

Les caractéristiques de l'échantillon :

Tableau N°1 : la répartition de l'échantillon selon la catégorie d'âge :

Age	Fréquence	Pourcentage
[20 a 29ans [4	8%
[30 a 39ans [21	42%
[40 a 50ans [19	38%
Plus de 50 ans	6	12%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



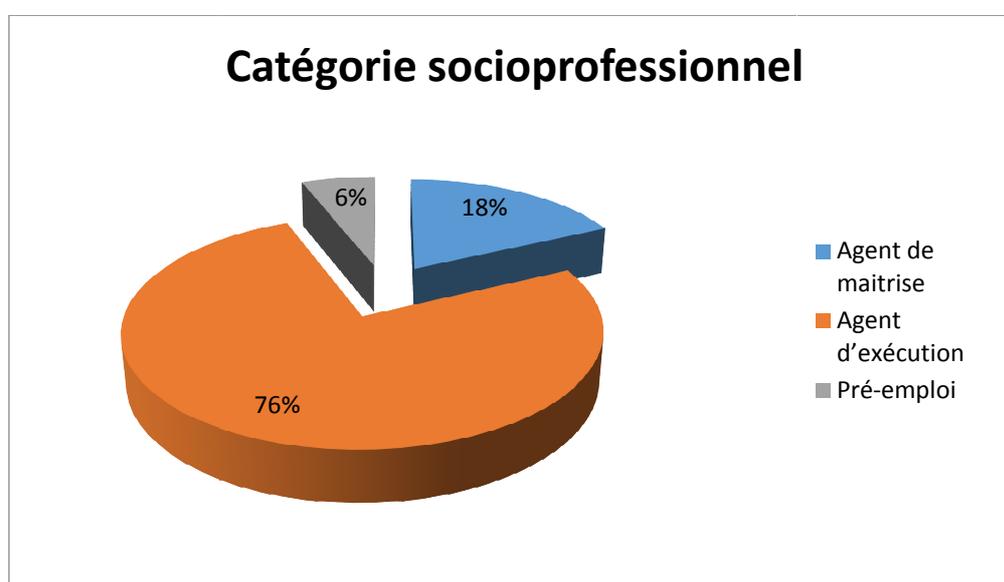
En regardant ce tableau, nous remarquons que 42% des enquêtés ont un nombre d'année de travail de nuit de [30 à 39 ans[,38% qui ont entres [40 à 50 ans[,12% des enquêtés qui ont plus de 50 ans et enfin 8% des enquêtés qui ont entre [20 à 29 ans[.

On constate que le personnel de la **SARL IFRI** se varie entre jeune, qui permet d'avoir une dynamique dans l'entreprise et la continuité de la production qui nécessite des efforts physiques, et des catégories d'âge un peut élever qui ont de l'expérience et qui vont accompagner ces jeunes durant leurs carrières professionnelle.

Tableau N°2 : la répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle :

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquences	Pourcentage
Agent de maîtrise	9	18%
Agent d'exécution	38	76%
Pré-emploi	3	6%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



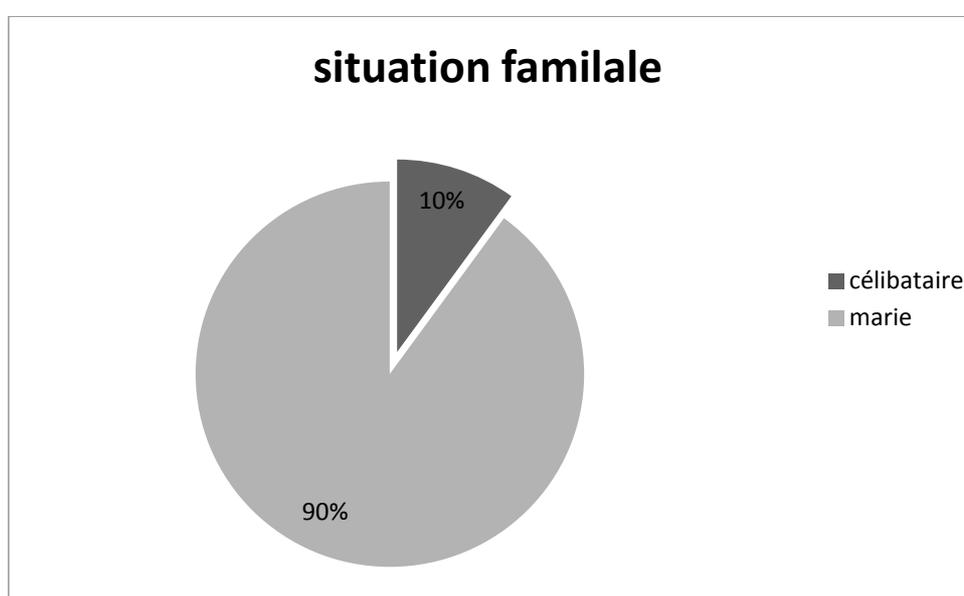
D'après les données du tableau ci-dessus, on constate que la majorité des personnels enquêtés sont des agents d'exécution avec un taux de 76% de l'échantillon de notre étude, suivis par un taux de 18% des répondants enquêtés qui sont des agents de maîtrises, enfin 6% des répondants qui sont des travailleurs pré-emploi.

La nature du travail dans l'entreprise **SARL IFRI** détermine les catégories socioprofessionnelle qu'il faut, puisque chaque taches à ses propres exigences, et ces propres compétences.

Tableau N°3 : la répartition de l'échantillon selon la situation familiale :

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	5	10%
Marie	45	90%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



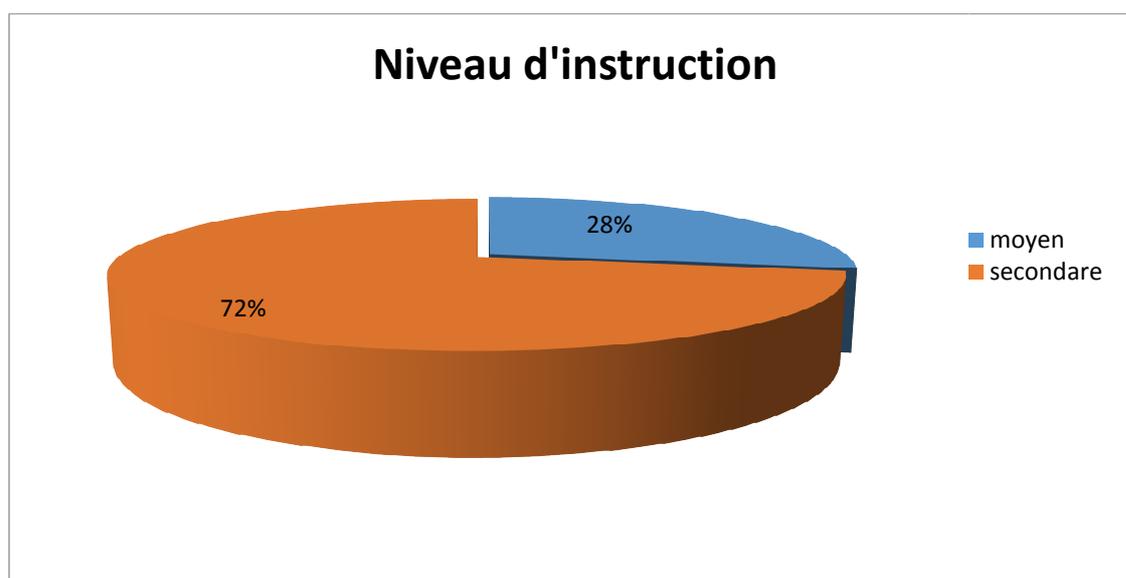
D'après la lecture de ce tableau, nous remarquons que 90% du personnel enquêtés sont des gent marié et que 10% des enquêtés répondant sont des célibataires.

D'après le tableau on remarque que la catégorie dominante de notre échantillon est celle des mariés et qui veut dire que les travailleurs de nuit ont des charges de plus à supporte, de l'autre coté on trouve les célibataires qui représente la minorité de notre personnel enquêté qui ont moins de charges qui sont avantaagé pour la bonne marche du travail de nuit dans l'entreprise.

Tableau N°4 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Moyen	14	28%
Secondaire	36	72%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



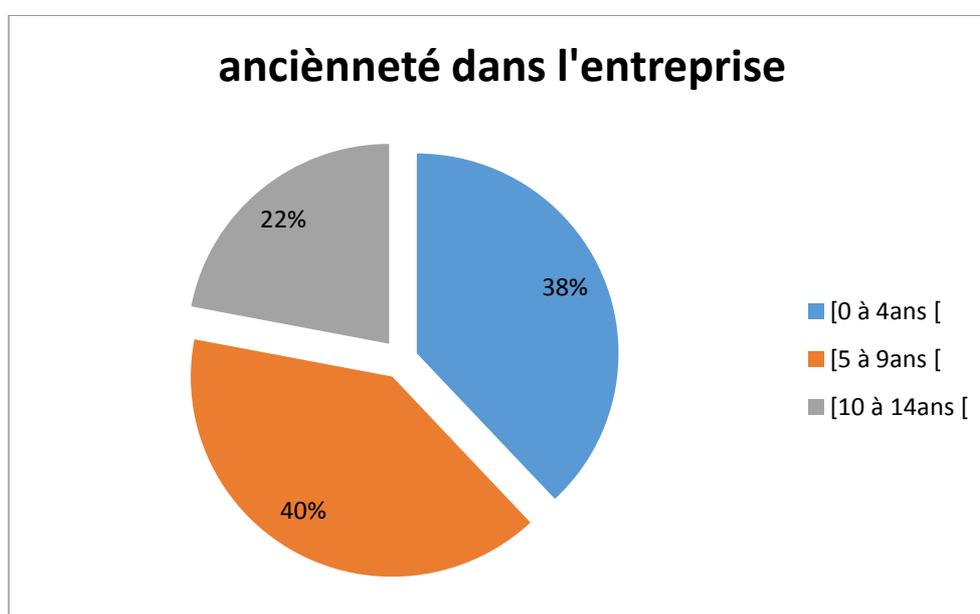
D'après les statistiques de ce tableau, 72% des enquêtés ont un niveau d'instruction secondaire, par contre 28% des enquêtés ont un niveau d'instruction moyen.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on constate que les travailleurs qui ont un niveau d'instruction secondaire dominent ceux qui ont un niveau d'instruction moyen, ce qui explique la nature de la politique de recrutement appliquée par l'entreprise. Cette politique vise à répondre à toutes les exigences de chaque poste d'emploi, et donner à chaque travailleur le poste qui répond à ces capacités et ces compétences théoriques et pratiques.

Tableau N°5 : la répartition de l'échantillon selon l'année d'ancienneté dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'entreprise	Fréquence	Pourcentage
[0 à 4ans [19	38%
[5 à 9ans [20	40%
[10 à 14ans [11	22%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



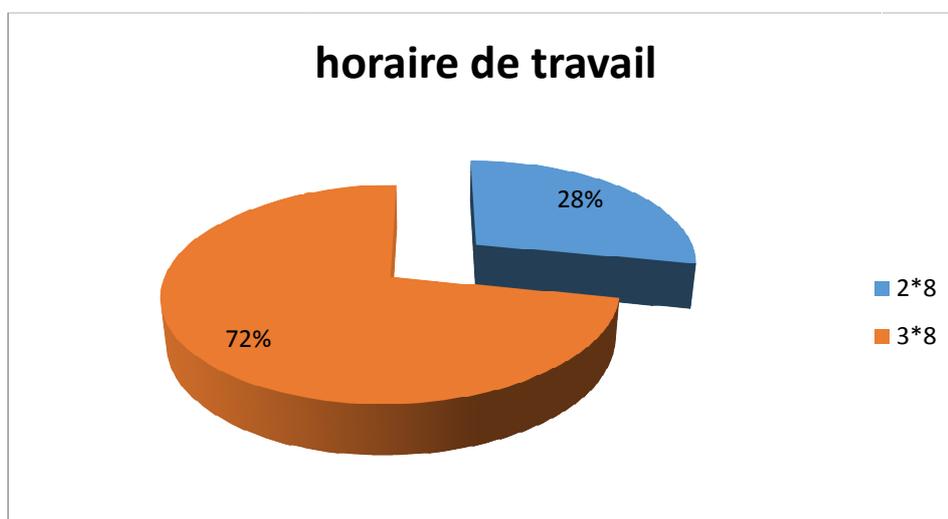
D'après les données du tableau ci-dessus, on constate que 40% des enquêtés ont une ancienneté dans l'entreprise de [5 à 9ans [, suivie par ceux qui ont une ancienneté de [0 à 4ans [avec un taux de 38% et enfin les travailleurs qui ont une ancienneté de [10 à 14ans [avec un taux de 22%.

On constate que le personnel de l'entreprise de la SARL IFRI se multiplie dans ce qui concerne les années d'ancienneté dans l'entreprise, et on peut dire que dans la globalité le personnel de cette entreprise ont une ancienneté moyenne.

Tableau N°6 : La répartition de l'échantillon selon les horaires de travail :

Horaire de travail	Fréquence	Pourcentage
2*8	14	28%
3*8	36	72%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



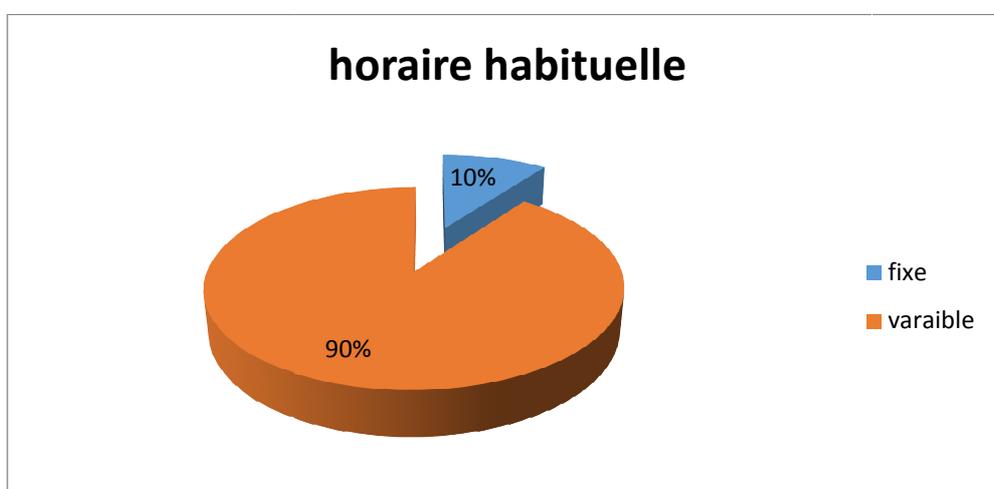
En observant ce tableau, nous remarquons que 72% de nos échantillons ont répondu que leurs styles des horaires de travail est celui de 3*8, par contre 28% des enquêtes ont répondu que leur styles des horaires de travail est celui de 2*8.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau on constate que la plus part des travailleurs de l'entreprise **SARL IFRI** ont un style des horaires de travail par rotation, ce qui montre la nature de la politique de l'entreprise qui vise à la continuité de la production et la satisfaction de ses clients.

Tableau N°7 : La répartition de l'échantillon selon les horaires habituels :

Horaires habituels	Fréquence	Pourcentage
Fixe	5	10%
Variable	45	90%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



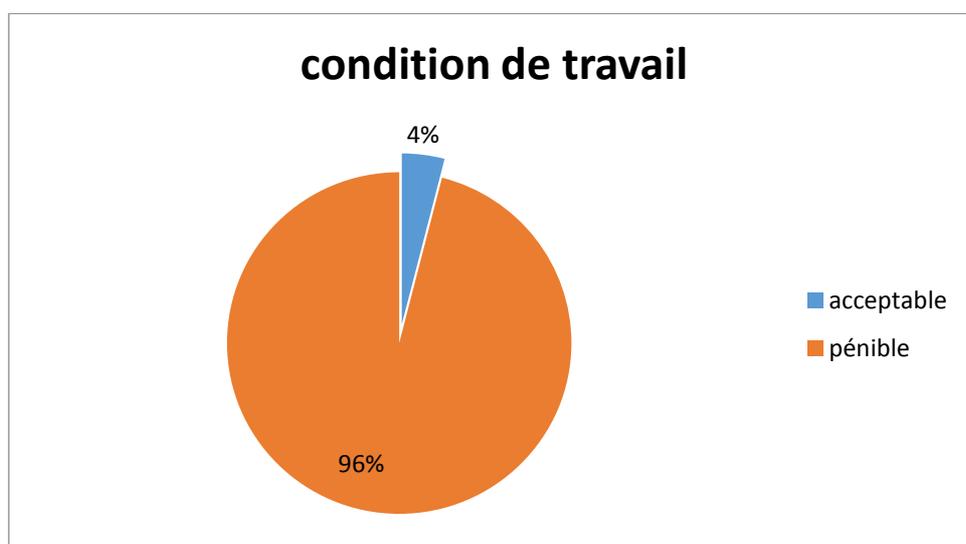
D'après les résultats de ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés disent que leur horaires habituels au travail sont des horaires variables avec un taux de 90% de nos répondons, suivie d'un taux de 10% de nos enquêtes qui ont dit que leurs horaires habituelles au travail sont des horaires fixe.

D'après les résultats obtenu dans ce tableau on déduit que la nature du travail au sein de l'entreprise SARL IFRI exige ce mode de répartition puisque cette entreprise fonctionne 24h/24h donc le mode de travail le plus répondu c'est les horaires variable qui garantissent la continuité de la production.

Tableau N°8 : la répartition de l'échantillon selon les avis des travailleurs en vers les conditions de travail de nuit :

Condition de travail de nuit	Fréquence	Pourcentage
Acceptable	2	4%
Pénible	48	96%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



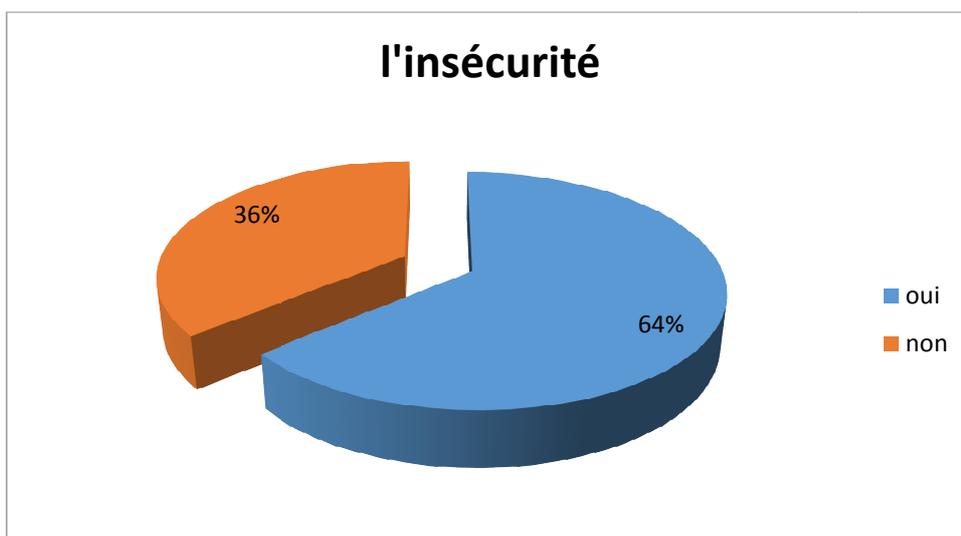
Dans la lecture statistique de ce tableau qui représente la répartition de l'échantillon selon les conditions de travail de nuit on constate que la majorité des répondants disent que les conditions de travail de nuit sont pénibles avec un taux de 94%, et que 6% de nos enquêtés disent que les conditions du travail de nuit sont acceptable.

On analyse ce tableau, on peut dire que les conditions de travail de nuit sont pénibles, voir la nature du travail de nuit lui-même, ainsi que le travail dans l'entreprise de la **SARL IFRI** qui nécessite des efforts physiques pour la production et une vigilance pour la sécurité des travailleurs, ainsi que la fatigue et le manque de sommeil. Tout ces conditions qui ont intervenir pour rendre le travail de nuit pénible.

Tableau N°9 : la répartition de l'échantillon selon le sentiment de l'insécurité :

L'insécurité	Fréquence	pourcentage
Oui	32	64%
Non	18	36%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



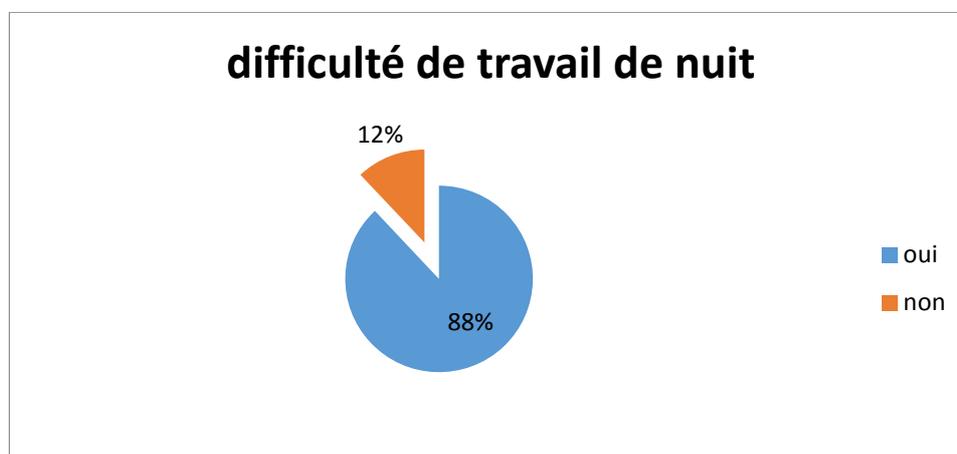
Dans la lecture statistique de ce tableau qui représente la répartition de l'échantillon selon le sentiment de l'insécurité lorsque les travailleurs quittent leur lieu de travail durant la nuit, on constate que 64% de travailleurs ont un sentiment de l'insécurité lorsqu'ils quittent leur lieu de travail durant la nuit par contre 36% des travailleurs n'ont pas le sentiment de l'insécurité.

On peut dire que la majorité des travailleurs ont un sentiment de l'insécurité lorsqu'ils quittent leur lieu de travail durant la nuit.

Tableau N°10. La répartition de l'échantillon selon la difficulté de travailler la nuit :

Difficultés de travail de nuit	Fréquence	Pourcentage
Oui	44	88%
Non	6	12%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



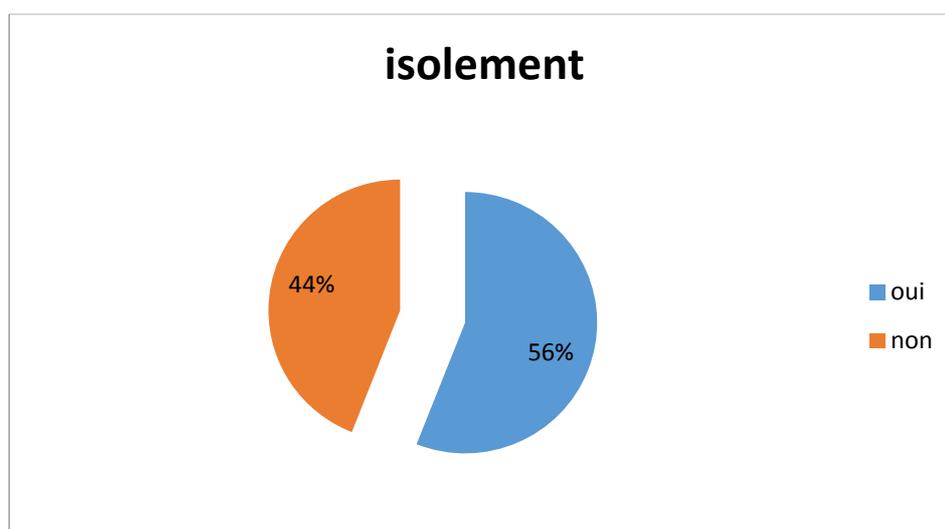
D'après l'étude statistique de ce tableau, on constate que 88% des enquêtés trouvent des difficultés dans leur travail de nuit, et que 12% des enquêtés ont répondu qu'ils ne trouvent pas de difficultés durant leur travail de nuit.

D'après les résultats statistiques obtenus dans ce tableau, on constate que la majorité des travailleurs trouvent des difficultés dans leur travail de nuit, et ces difficultés sont dues à la pénibilité, à la tâche effectuée, et à la nature du travail de nuit lui-même.

Tableau N°11 : la répartition de l'échantillon selon les horaires comme facteur de l'isolement dans la société :

Horaire isolement dans la société	Fréquence	Pourcentage
Oui	28	56%
Non	22	44%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



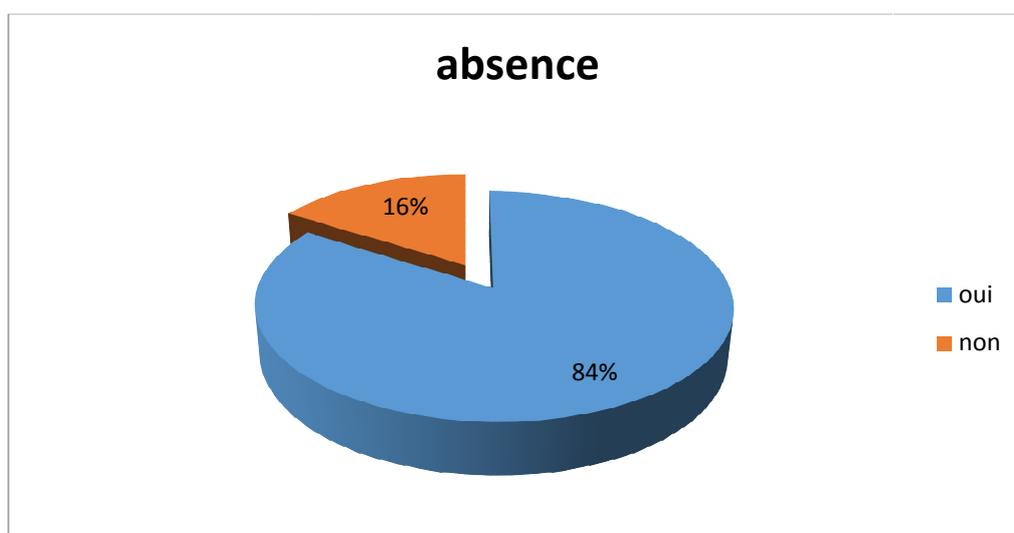
D'après les résultats statistique obtenus dans ce tableau, on peut constater que 56% des enquêtés ont dit que les horaires de travail de nuit sont des facteurs d'isolement dans la société, par contre 44% des enquêtés ont considéré que les horaires de travail de nuit sont pas des facteurs d'un isolement dans la société.

D'après notre étude et les résultats statistiques obtenus dans ce tableau, on constate que les horaires de travail de nuit prennent des dimensions plus larges que la vie personnelle d'un travailleur, en provoquant un isolement de ce travailleur par rapport à sa société

Tableau N°12 : la répartition de l'échantillon selon l'inquiétude des familles vars l'absence ces travailleurs de nuit :

Votre absence inquiète votre famille	Fréquence	Pourcentage
Oui	42	84%
Non	8	16%
Total	50	100%

Source : enquête personnelle.



D'après les données du tableau ci-dessus, on constate que 84% des travailleurs enquêtés ont une inquiétude de la part de leurs familles à propos de leur absences au travail pendant la nuit, suivi de 16% des travailleurs de nuit que leurs familles non pas d'inquiétude à propos de leurs absence.

On déduit par ces résultats que le travail de nuit provoque un stress non seulement pour le travailleur, mais aussi pour sa famille qui inquiète de sont absence pendant la nuit et surtout quand cette famille vit tout seule. (Famille nucléaire).

Tableau N°13. Le rapport entre la situation familiale et la difficulté de travailler la nuit :

Difficulté de travail Statu familiale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	4	80%	1	20 %	5	100 %
Marie	40	88,88%	5	11,12%	45	100 %
Total	44	88%	6	12 %	50	100 %

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats statistiques obtenus dans ce tableau, on remarque que 88% des enquêtés ont des difficultés de travailler la nuit, ses résultats sont observable dans la catégorie des marié avec un taux de 88,88% et pour les célibataires avec un taux de 80%, par contre 12% de nos enquêtés qui ne trouvent pas des difficultés de travailler la nuit, parmi eux 20% sont des travailleurs célibataires et 11,12 sont des travailleurs mariés.

D'après les résultats de ce tableau on déduit donc que la majorité des travailleurs trouvent des difficultés dans leurs travail de nuit notamment ceux qui sont mariés, puisque ils ont plus de responsabilités par rapport aux célibataires. Travailler la nuit est difficile non seulement pour le travailleur mais aussi pour sa famille à qui il leur doit sa présence.

Tableau N°14. Le rapport entre l'âge et horaire de travail de nuit :

Horaire de travail AGE	2*8		3*8		Total	
	F	%	F	%	F	%
[20 à 29ans [0	0%	4	100%	4	100 %
[30 à 39ans [4	19,04%	17	80,96%	21	100 %
[40 à 49ans [7	36,85%	12	63,15%	19	100 %
plus de 50 ans	0	0%	6	100%	6	100 %
Total	12	24%	38	76%	50	100 %

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats de ce tableau, 76% des enquêtés sont inscrits dans les horaires de travail de 3*8, ce type d'horaire de travail à toucher toutes les catégories d'âge, par contre on observe que 12% de nos enquêtés qui ont inscrit dans les horaires de travail de 2*8.

D'après l'analyse statistique de ce tableau, on remarque que la SARL IFRI utilise les différents types des horaires de travail qui répondent à sa politique de production qui fonctionne 24h /24h, et ces types des horaires sont répartis sur toutes les catégories d'âge.

Tableau N° 15. Le rapport entre l'âge et les conditions de travail de nuit :

Condition de travail Age	Acceptable		Pénible		Total	
	F	%	F	%	F	%
[20 à 29ans [0	0%	4	100%	4	100 %
[30 à 39ans [2	9,53%	19	90,47%	21	100 %
[40 à 49ans [0	0%	19	100%	19	100 %
plus de 50 ans	0	0%	6	100%	6	100 %
TOTAL	2	4%	48	96%	50	100%

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats de ce tableau, 96% des enquêtés qui ont dites que les conditions de travail de nuit sont pénibles, soit un taux représentatif de 100% pour les catégories d'âge entre [20 à 29 ans [, [40 à 49ans [et plus de 50 ans. Et enfin la catégorie d'âge [20à 29ans [ont dites que les conditions de travail la nuit sont pénibles avec un taux de 90,47%.

Par contre ,4% de nos enquêtés qui ont répondu que les conditions de travail de nuit sont acceptables et cela pour la catégorie d'âge entre (30à 39 ans) avec un taux de 9,53%.

D'après l'analyse statistique de ces résultats, nous déduisons que la grande majorité de nos enquêtés considèrent que les conditions de travail de nuit sont pénibles même s'ils sont des différentes catégories d'âge, puisque le travail de nuit lui même est pénible ajoutant à ça les conditions qui interviennent et qui influent sur l'état physique et psychique de ce travailleur.

Tableau N°16.Le rapport entre l'enceinté et les horaires habituels de travail de nuit :

Horaire habituel Enceinté	Fixe		Variable		Total	
	F	%	F	%	F	%
[0à 4ans [0	0%	19	100%	19	100 %
[5à9ans [4	20%	16	80%	20	100 %
[10 à 14ans [1	9,10%	10	90,90%	11	100 %
Total	5	10%	45	90%	50	100 %

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats statistiques obtenus dans ce tableau, 90% des enquêtés qui ont des horaires de travail habituelle variable et que la première catégorie (0 à 4ans) c'est la catégorie la plus touché par les heures de travail dites variable, par contre on constate que 10% seulement de nos répondons qui ont des horaires de travail fixe.

D'après ces résultats, on déduit que le nombre d'année d'ancienneté dans l'entreprise influe sur le mode des horaires habituels du travail, car le travailleur qui a une certaine ancienneté dans le travail de nuit ne va pas résister plus dans un mode des horaires variables, mais le travailleur n'a pas la décision de choisir entre les horaires habituels de travail car l'entreprise est obligée de fonctionner afin de garantir la continuité de l'activité économique.

Tableau N°17. Le rapport entre le nombre d'année de travail dans l'entreprise et les conditions de travail de nuit :

Condition de travail Nombre d'ans	Acceptable		Pénible		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins d'une année	1	11,11%	8	88,89%	9	100 %
[1 à 3 ans [0	0%	23	100%	23	100 %
[4 à 6 ans [0	0%	7	100%	7	100 %
[7 à 9 ans [1	9,10%	10	90,90%	11	100 %
Total	2	4%	48	96%	50	100 %

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats statistiques obtenus dans ce tableau, on constate que 96% de nos enquêtés ont dit que les conditions de travail de nuit sont pénibles, et cette pénibilité se voit à travers toutes les catégories du nombre d'année de travail dans l'entreprise soit avec un taux de 100% pour les catégories de [1 à 3 ans [et [4 à 6 ans [suivies de 90,90% des enquêtes qui ont dit que les conditions de travail sont pénibles qui ont entre (7 à 9 ans) de travail de nuit dans l'entreprise et parmi, et enfin 88,89% des répondants qui ont dit que les conditions de travail sont pénibles et qui ont moins d'une année de travail de nuit dans l'entreprise .

Par contre 4% seulement des enquêtés ont dit que les conditions de travail de nuit sont acceptables, soit 11,11% des répondants qui ont moins d'une année de travail dans l'entreprise, suivies de 9,10% de nos enquêtes qui ont entre

(7 à 9 ans) de travail dans l'entreprise et qui ont dites que les conditions de travail de nuit sont acceptables.

D'après les résultats de ce tableau, nous déduisons que les conditions de travail de nuit influx péniblement sur le nombre d'année de travail dans l'entreprise, et qui influx soit sur le rendement des travailleurs, soit sur la stabilité des travailleurs dans l'entreprise.

Tableau N°18. Le rapport entre tenir à mal éveillé durant le travail de nuit et la prise des médicaments pour dormir la journée :

Mal éveillé médicaments	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	35	81,40%	8	18,60%	43	100 %
Non	4	57,14%	3	42,86%	7	100 %
Total	39	78%	11	22%	50	100 %

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, 78% des enquêtés qui ont du mal à tenir éveillé durant leur travail de nuit, parmi eux 81,40% qui prennent des médicaments pour dormir la journée, suivie de 42,86% des enquêtés qui ne prennent pas des médicaments pour dormir la journée. Par contre 22% de nos enquêtes qui n'ont pas du mal à tenir éveillé durant leur travail de nuit soit 57,14% qui ne prennent pas des médicaments pour dormir la journée, par contre 18,60% de nos enquêtés qui prennent des médicaments pour dormir la journée.

Ces résultats signifient que les travailleurs de cette entreprise souffrent pour tenir éveillé pendant leur travail de nuit, ceci signifie que le travail de nuit a des effets aversifs sur la santé des travailleurs, et cette souffrance les pousse à prendre des médicaments pour dormir pendant la journée ou à tenir éveillé durant le travail, car ils ont des obligations pour y rester ainsi.

Tableau N° 19. Le rapport entre la situation familiale et la perturbation de sommeil :

Situation familiale Perturbation Du sommeil	Célibataire		Marie		Total	
	f	%	F	%	F	%
Jamais	2	100%	0	0%	2	100%
Occasionnel	3	60%	2	40%	5	100%
Souvent	0	0%	18	100%	18	100%
Toujours	0	0%	25	100%	25	100%
Total	5	10%	45	90%	50	100%

Source : enquête personnelle.

En observant le tableau ci-dessus qui représente le rapport entre la situation familiale des travailleurs et la perturbation de sommeil, on constate que 90% des enquêtés qui sont des travailleurs mariés, et parmi eux on trouve 100% qui souffrent souvent et toujours des perturbations de sommeil, suivie de 40% qui ont des perturbations occasionnel du sommeil.

Par contre 10% seulement de nos enquêtés qui sont des travailleurs célibataires et parmi eux 100% qui n'ont jamais des perturbations du sommeil, suivie de 60% des enquêtés qui ont des perturbations occasionnel.

Ces résultats ci-dessus montrent une corrélation entre la situation familiale et la perturbation de sommeil. En effet, les travailleurs qui sont mariés souffrent énormément des perturbations de sommeil, ceci dû à des charges familiales et sociales qu'il lui faut réaliser. De plus, la vie familiale des travailleurs mariés qui est remplie de bruits des enfants est un effet qui influx sur la qualité de sommeil.

Tableau N°20. Le rapport entre la situation familiale et les raisons de travailler la nuit :

Statu Familiale Raisons De travail	Célibataire		Marie		Total	
	F	%	F	%	F	%
Choix personnel	2	50%	2	50%	4	100%
Choix familiale	0	0%	2	100%	2	100%
Raisons financières	3	18,75%	13	81,25%	16	100%
Par obligation	0	0%	28	100%	28	100%
Total	5	10%	45	90%	50	100%

Source : enquête personnelle.

En observant le tableau ci-dessous qui représente le rapport entre la situation familiale et les raisons de travailler la nuit, on constate que 90% de nos enquêtés qui sont des travailleurs mariés et parmi eux 100 % qui travaillent la nuit pour des choix familiales, et par obligation, suivi de 81,25% qui travaillent la nuit pour des raisons financières, en fin 50% de nos enquêtés qui travaillent la nuit par un choix personnel.

Par contre 10% de nos enquêtés qui sont des travailleurs célibataires ou 50% d'entre eux qui ont un choix personnel de travailler la nuit, et 18% de ses enquêtés qui des raisons financières de travailler la nuit.

D'après l'analyse statistique de ce tableau qui indique que les raisons de travailler la nuit se multiple entre choix personnel, choix familiale, raisons financières et la grande majorité ont subis ce choix par obligation.

La politique de l'entreprise désigne les types de travail selon les besoins et la demande de chaque poste, et les raisons de travailler la nuit n'est pas un choix personnel pour la majorité des travailleurs qui fuient ce mode de travail qui à une source de pénibilités et de souffrance.

Tableau N°21. Le rapport entre les difficultés de travailler la nuit et le manque de sommeil en fin de la semaine :

Difficulté de Travail Manque de sommeil	OUI		NON		Total	
	f	%	F	%	F	%
Jamais	4	80%	1	20%	5	100%
Occasionnel	10	76,92%	3	23,08%	13	100%
Souvent	12	92,30%	1	7,70%	13	100%
Toujours	18	94,73%	1	5,27%	19	100%
Total	44	88%	6	12%	50	100%

Source : enquête personnelle.

Selon les résultats obtenus dans ce tableau, nous remarquons que la majorité de nos répondants trouvent des difficultés de travailler la nuit avec un taux de 88%, et parmi eux 94,73% de ces répondons qui ont toujours un manque de sommeil en fin de semaine, suivi de 92,3% de ces répondons qui ont un manque de sommeil souvent en fin de semaine, en suite 80% qui ont des difficultés de travailler la nuit et qui n'ont pas un manque de sommeil en fin de semaine, et enfin 76,9% qui ont un manque de sommeil occasionnellement en fin de semaine.

Ensuite 12% de nos enquêtés ne trouvent pas des difficultés de travailler la nuit, et parmi eux 23,08% ont un manque de sommeil occasionnel en fin de semaine, suivi de 20% qui ne trouve jamais de manque de sommeil en fin de la semaine, Ensuite 7,7% n'ont pas un manque de sommeil souvent en fin de la semaine. Enfin 5,27% trouvent un manque de sommeil toujours en fin de la semaine.

Cette corrélation dans ce tableau confirme que les travailleurs de nuit souffrent d'un manque de sommeil en fin de la semaine et grâce à des difficultés rencontrées durant le travail de nuit qui influe négativement sur le sommeil et sa qualité puisque les travailleurs de nuit ne profitent pas de la même qualité et quantité de sommeil par rapport aux travailleurs occupants des postes sur face.

Tableau N°22. Le rapport entre les horaires de travail et l'isolement dans la société :

Horaire de travail Isolement	Fixe		variable		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	1	4,54%	21	95,46%	22	100 %
Non	4	14,28%	24	85,72%	28	100 %
Total	5	10%	45	90%	50	100 %

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats statistiques de ce tableaux on constate que 90% des enquêtés qui sont inscrit dans des horaires de travail variables, on trouve parmi eux 95,46% qui ont un isolement dans la société et 85,7% qui ne s'isolent pas de la société. Par contre, 10% des enquêtés qui ont des horaires de travail fixes, 14,3% parmi eux qui n'ont pas un isolement dans la société. Ensuite 4,5% de ces répondants ont un isolement dans la société.

D'après ces résultats, on peut dire que la grande majorité des travailleurs de nuit qui ont des horaires de travail variables souffrent d'un isolement dans la société, puisque ce type de travail mène à une perturbation dans la vie quotidienne du travailleur qui laisse des effets négatifs et qui influe sur ces relations sociales et son intégration dans la société civile.

Tableau N°23. Le rapport entre la situation familiale et l'absence des travailleurs qui inquiète leurs familles :

Situation familiale Inquiétude	Célibataire		Marié		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	5	11,90%	37	88,10%	5	100 %
Non	0	0%	8	100%	45	100 %
Total	5	10%	45	90%	50	100 %

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats statistiques de ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés sont des mariés avec un taux représentatifs de 90%, et parmi eux on constate que 88,1% que leurs famille s'inquiètent pondant leur absence causée par ce travail de nuit. Par contre 10% des enquêtés qui sont des célibataires et que 11,9% que leur famille inquiète pendant leur travail de nuit.

Ces résultats déterminent que le travail de nuit influx sur la famille du travailleur en mettant le stress et la panique dans cette famille qui s'inquiète pendant l'absence de ce travailleur et quelle que soit sa situation familiale (célibataire ou marie).

Tableau N°24. Le rapport entre l'âge et le temps pour faire des activités de loisirs :

Activité de Loisir Age	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[20 à 29 ans [1	25%	3	75%	4	100 %
[30 à 39ans [6	28,58%	15	71,42%	21	100 %
[40 à 49 ans [10	52,63%	9	47,37%	19	100 %
Plus de 50 ans	3	50%	3	50%	6	100 %
Total	20	40%	30	60%	50	100%

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats statistiques de ce tableau, on constate que 60% des enquêtés qui n'ont pas d'activités de loisirs parmi eux 75% qui ont entre [20 à 29 ans [, suivi de 71,42% des enquêtes qui ont entre [30 à 39ans [et qui n'ont pas des activités de loisirs .Par contre on constate que 40% des enquêtés qui ont des activités de loisirs.

D'après ces résultats on déduit que la plupart des enquêtés trouvent des difficultés pour réaliser leur activités de loisirs car le travail de nuit ne permet pas à ces travailleurs de consacrer du temps pour des activités de loisirs, puisque le travailleur de nuit ne consacre pas du temps pour des activités de loisirs lorsqu'il est fatigué et il souffre d'un manque de sommeil, donc il préfère de se reposer ou bien dormir.

Tableau N°25 : Le rapport entre la difficulté de travailler la nuit et les conditions de travail :

difficulté condition	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
Acceptable	2	66,66%	1	33,34%	3	100 %
Pénible	42	89,36%	5	10,64%	47	100 %
TOTAL	44	88%	6	12%	50	100%

Source : enquête personnelle.

Les résultats statistique de ce tableau montre que 88% des enquêtés qui ont des difficultés de travailler la nuit, parmi eux 89,36% qui ont dites que les conditions de travail de nuit sont pénibles, en suite 12% des enquêtés qui n'ont pas de difficultés de travailler la nuit et parmi eux 33,34% qui ont dit que les conditions de travail sont acceptables.

D'après ces résultats on peut dire que le travailleur de nuit rencontre des difficultés pendant ça réalisation de ces taches et ces difficultés qui rond le travail de nuit pénibles puisque le travail de nuit lui même est difficile à réaliser, ajoutant a cette pénibilités les conditions extérieurs que le travailleur subis (stress, manque de sommeil, fatigue ...).

Confirmation de nos hypothèses

Suite aux résultats obtenus à travers l'analyse des données collectés lors de notre étude sur le terrain dans l'entreprise « SARL IFRI » à IGHEZAR AMOUKREN sous un thème qui est intitulé « l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs », on a pu vérifier nos hypothèses citées dans le chapitre méthodologique qui sont : « les conditions de travail influencent péniblement sur la vie des travailleurs ». « Le travail de nuit a un effet négatif sur la santé des travailleurs de nuit ». « Le travail provoque des perturbations sur la vie sociale et familiale des travailleurs de nuit ».

Pour la première hypothèse : d'après les résultats obtenus, on constate que les conditions de travail de nuit influencent péniblement sur la vie des travailleurs de nuit, puisque le travailleur de nuit a subi des conditions de travail qui sont en contradiction avec sa nature biologique on commence avec les heures de travail qui varient entre (2*8) et (3*8) qui perturbent sa vie familiale en fait. On se réfère aux tableaux N° 06, 08, 15, et 17 et on trouve que la plupart de nos enquêtés nous décrivent que les conditions de travail de nuit sont des conditions qui influencent péniblement sur la vie des travailleurs.

A partir de l'analyse qu'on a faite, on constate que la première hypothèse « les conditions de travail de nuit influencent péniblement sur la vie des travailleurs de nuit » est confirmée.

Pour la deuxième hypothèse : nous constatons que le travail de nuit a un effet négatif sur la santé des travailleurs, puisque les conditions de travail influencent négativement sur leur santé, on observe les réponses de nos enquêtés qui ont des perturbations de sommeil durant la journée, soit par leur entourage, soit par sa famille tableau N°19. On constate que le travailleur de nuit souffre d'un

manque de sommeil qui les pousse à prendre des médicaments pour dormir la journée ou bien des fortifiants pour resté éveillé pendant leur travail de nuit, et que le manque de sommeil provoque des maladies tels que les risques cardiovasculaires, des troubles digestifs... .

En effet, on fait référence à l'étude de Doyle et McDonald 1981, et Anderson 1957 qui ont parlé sur les troubles de sommeil et le manque du sommeil que le travailleur subis durant la journée de repos, puisque ce travailleur est entourer de ça famille et sont environnement extérieur qui perturbe sont sommeil.

A partir de cette analyse on constate que notre deuxième hypothèse « le travail de nuit a un effet négatif sur la santé des travailleurs » est confirmée.

Pour la troisième hypothèse :

D'après les résultats de notre recherche ,on conclut que les travailleurs exécutant un travail de nuit ont une déstabilisation de la vie sociale et familiale, car le travail de nuit ne laisse pas le travailleur a faire pratiquer ces activités de loisirs tableau N° 24, et d'après les deux tableaux N°11 et 22 on constate que les horaires de travail de nuit provoque un isolement dans la société, et à travers des tableaux N°12 et 23 on constate que la famille de travailleur inquiète a son absence surtout les travailleurs maries par un taux de 90%.

En fait référence à l'étude de Hofman et Man et Ulich qui ont parlé sur l'effet négatifs du travail de nuit, qui influx sur la relation de ce travailleur par rapport à ça famille ainsi sur ça sociétés.

En effet on peut dire que la troisièmes l'hypothèse intituler : « le travail de nuit provoque une déstabilisation sur la vie sociale et familiale des travailleurs »est confirmée.

Synthèse

D'après les données statistiques de ce travail et l'analyse issue de notre questionnaire. Il ressort que nos hypothèses sont confirmées d'après l'enquête effectuée sur le terrain au près des travailleurs de la SARL IFRI, ces derniers ont confirmées que les conditions de travail de nuit influence péniblement sur la vie des travailleurs, ils ont aussi confirmées que le travail de nuit à un effet négatif sur la santé des travailleurs, et aussi il provoque une déstabilisation sur la vie sociale et familiale des travailleurs, donc on conclut que nos hypothèses sont confirmés.

Conclusion général

Conclusion générale

Comme dernière étape de notre recherche, nous arrivons à conclure notre travail portant sur l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnel des travailleurs au sien de la SARL IFRI.

Après avoir mené cette étude au prés d'une entreprise privé, et après avoir vérifie et confirmer les hypothèses de cette enquête, nous arrivons à conclure que le travail de nuit dans cette entreprise n'est pas effectué dans des bonne conditions, donc les travailleurs de nuit travaillent dans des conditions défavorables. A cet effet, les mauvaises conditions de travail impliquent directement sur la santé, le sommeil, en plus de ces conséquences en trouve les effets péjoratifs qui engendrent sur la vie familiale et sociale du travailleur.

En se réfèrent aux résultats obtenu durant l'enquête, nous avons constaté que le travail de nuit se répercute sur la vie socioprofessionnelle des travailleurs, surtout sur la santé des travailleurs qui influx ensuite sur ses relations familiales et sociales.

Nous appelons aussi à l'information et à la sensibilisation des travailleurs de nuit sur les différents risques engendrer par le travail de nuit , d'une manière à ce protéger le mieux possible des maladies ,assurer la continuité de l'activité économique et préserver la santé des travailleurs de nuit.

De plus, nous aimerons rappeler que le travail de nuit et ces conséquences est un sujet d'actualité qui doit être pris en considération par les différentes établissements professionnelles, universitaires, et publiques, ces derniers doivent mener des études objectives, afin de cerner ce domaine de travail et pour pouvoir dévoiler les risques qui cours le travailleur de nuit, ainsi que sa famille et sa société.

En dépit de ces gênes, d'une manière générale et d'après les enquêtes faites, le travail de nuit est considéré comme un sujet intéressant. Ce qui peut inciter d'autres étudiants et chercheurs à réaliser d'autres études similaires.

Liste bibliographique

La liste bibliographie

Les ouvrages

1. ANGERS Maurice. (1997). Initiation Pratique a la Méthodologie des sciences sociales, édition Casbah, Alger.
2. ACTOUF Omar. (1987). Méthodologie des sciences sociale, et approche quantitative, édition de presse de l'université du Québec, Montréal.
3. ANTOUINE Lavaille. (1976). L'ergonomie ; que sais-je, paris, édition PUF.
4. BAUVER Paulette, SIRET Nicol. (2006-2007). Relation juridique, travail, protection sociale, crédit pénal, contentieux.
5. BOUDRIFA Hamou. (1995). L'histoire physiologique, édition El Oma, Algérie.
6. BOUDON Raymond. (1970). Des méthodes en sociologie, PUF, paris,
7. CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre. (1977). Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur, bureau international du travail, Genève.
8. CADIN Loïc, G. Francis, P. Frederic. (2007). gestion des ressources humaines pratique et élément de théorie, édition DUNOD 3^{eme} édition, paris.
9. D^r SHULLER Edmon. (1997). Les insomnies et le sommeil, édition Robert Laffont, paris.
10. DECOSTER Michel. (1999). Sociologie du travail et de gestion des ressources humaines, 3^{eme} édition De Boeck et Larcier, paris.

11. GUEBERT Joël & GAY Jumel. (1997). Méthodologie des pratiques de terrain en science sociale, édition Armand colin, Masson, Paris.
12. GUY Roustang. (1982). L travail autrement, travail et mode de vie, 2^{ème} édition, BORDAS, paris.
13. LALLEMENT Michel. (2003). Figure du temps, les nouvelles temporalités du travail et de la formation, édition d'Harmattan, paris.
14. LAETITIA Lathielleux. (2011). L'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5^{ème} édition Lextenso édition.
15. MARIEB Elaine. (2005). Anatomie et psychologie humaines, Adaptation de la 6^{ème} édition, Québec.
16. PERETTI Jean- Marie. (1999). Gestion des ressources humaines, 8^{ème} édition, Vuibert, paris.
17. PLUYETTE J. (1993). hygiène et sécurité, condition de travail, 21^{ème} édition, paris.
18. T. M. FRASER. (1983). Stress et satisfaction au travail, 1^{er} édition.

Les dictionnaires

1. ALAIN Bruno. (1976). Dictionnaire de l'économie des sciences sociales, édition PUF.
2. AKBAR Molojani. (2004). Dictionnaire de la sociologie contemporaine, édition Zagros, paris.
3. BIALLES et ALL. (1996). Dictionnaire de l'économie, édition Foucher, paris.
4. DELAMAR G. (2005). Dictionnaire illustré des termes de médecine, 29^{ème} édition, Moloine, paris.

5. DE BOISLLANADELLE Hanri Mahé. (1998). Dictionnaire de gestion, édition, economica, paris.
6. GRAWITS Madeline. (2000). Lexique des sciences sociales, 7^{eme} édition, Dalloz, paris.
7. Grand dictionnaire de la psychologie. Larousse. (2003).
8. SILLAMY Norbert. (1991). dictionnaire de psychologie, édition Larousse.
9. ZAZZO René, DORON R, PAROT F. (1991). Dictionnaire de psychologie, paris, PUF.

Les sites

1. Condition de travail, In [http://Fr wikipedia.org /wiki](http://Fr.wikipedia.org/wiki). Consulté le 24/02/2016.
2. La fatigue intellectuelle, In : [http:// www. Ponroy.com/ conseils- santé/ bien être- vitalité/ tounus – anti fatigue/ la fatigue psychique ou intellectuelle](http://www.Ponroy.com/conseils-santé/bien-être-vitalité/tounus-anti-fatigue/la-fatigue-psychique-ou-intellectuelle), consulter le 30/03/2016.
3. Les causes de la fatigue, In : [http://www.eurekasanté. Fr/maladies/ psychique. Html ? Pb : cause](http://www.eurekasanté.fr/maladies/psychique.html), consulter le 30/03/2016.
4. EDOUARD François, Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de la vie des salariés, CESE, Juillet, 2010, In [www. Ladocumentationfrancaise. Fr](http://www.Ladocumentationfrancaise.fr). consulter le 19/01/2016.
5. LES Jeudis.com.

Annexe

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de MASTER en sociologie de travail et des
ressources humaines

THEME

L'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnel des travailleurs

Cas pratique : Sarl IFRI IGHEZAR AMOUKREN Bejaia.

Dans le cadre d'élaboration d'un mémoire de fin d'étude concernant le thème cité en haut, je sollicite votre collaboration à travers vos réponses à ce questionnaire qui est strictement anonyme. Les résultats contribueront peut-être concrètement à l'amélioration de votre situation au travail de nuit. Ce questionnaire est dans le but de rassembler des réponses scientifiques, pour cela je vous prie de répondre convenablement aux questions posées dans le questionnaire. Je vous remercie d'avance.

Préparé par :

M'sili Ourida

Ouabba Mahfoud

encadré par Mr : khodja Yousef

Adil

Informations générales

- Les données personnelles :

1. Age :

a- [20 à 29ans [b- [30 à 39ans [

c- [40 à 49ans [d- plus de 50ans

2. Catégorie socioprofessionnelle :

a- Agent de maîtrise b- agent d'exécution

Pré-emploi

3. Situation familiale :

a. Célibataire b. marie

4. Niveau d'instruction :

a- Primaire

b- Moyen

c- Secondaire

d- Supérieure

5. Ancienneté dans l'entreprise :

a- [0 à 4 ans [

b- [5 à 9 ans [

c- [10 à 14ans [

6. Types d'horaires de travail de nuit :

a- 2*8

b- 3*8

7. Nombre d'années de travail dans l'entreprise :

a- Moins d'une année

b- [1 à 3 ans [

c- [4 à 6 ans [

d- [7 à 9 ans [

8. Votre travail comporte t- il des

a- Horaires alternés

b- Rythme de rotation

9. Vos horaires habituels de travail :

a- Fixes

b- Variables

10. Avez-vous à vous tenir éveillé durant la nuit ?

a- Oui

b- Non

Si oui à partir de quelle heure ?.....

.....

11. Étiez-vous volontaires pour travailler la nuit ?

a- Oui

b- Non

12. Depuis quand vous travaillez la

nuit ?.....

13. Sentez-vous suffisamment reposer au réveil ?

a- Oui

b- Non

14. Pour quelles raisons travaillez-vous la nuit ?

a- Choix personnel

b- Choix familial

c- Raisons financières

d- Par obligation

15. Que pensez-vous des conditions de travail de nuit ?

a- Acceptables

b- Pénibles

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

17. Votre environnement permet-il de vous dormir la journée de lendemain ?

a- Oui

b- Non

18. Comment appréciez-vous les conditions de travail de nuit à celle de la journée ?

a- Meilleurs

b- Les mêmes

c- Ne convient pas

19. Prenez vous des médicaments pour dormir le jour ?

a- Oui

b- Non

20. Votre rythme de travail vous gêne t-il dans votre vie sociale ?

a- Oui

b- Non

21. Trouvez-vous des difficultés de travailler la nuit ?

a- Oui

b- Non

22. Prenez vous des fortifiants pendant votre travail de nuit ?

a- Oui

b- Non

Si oui lesquelles ?.....

23. Avez-vous une activité pendant la journée de repos ?
- a- Oui
- b- Non
24. Durant votre travail de nuit faites-vous des pauses pour reposer ?
- a- Oui
- b- non
- Si oui combien de temps ?.....
25. Prenez vous des repas durant votre travail de nuit ?
- a- Oui
- b- Non
26. Avez-vous de temps pour vos activités de loisirs (sport, bricolage..) ?
- a- Oui
- b- Non
27. Avez-vous un sentiment de l'insécurité lorsque vous quittez votre lieu de travail durant la nuit ?
- a- Oui
- b- Non
28. Prenez vous des repas à des heures irrégulières ?
- a- Jamais
- b- Occasionnel
- c- Souvent
- d- Pauses
29. Votre rythme de travail pose t-il des problèmes dans votre vie familiale ?
- a- Oui
- b- Non
30. Accumulez- vous un manque de sommeil en fin de la semaine ?

- a- Jamais
- b- Occasionnel
- c- Souvent
- d- toujours

31. Vos horaires de travail sont ils des facteurs d'isolement dans la société ?

- a- Oui
- b- Non

32. Avez-vous un sommeil perturbé durant la journée ?

- a- Jamais
- b- Occasionnel
- c- Souvent
- d- toujours

33. Est-ce que votre absence inquiète votre famille ?

- a- Oui
- b- Non