

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences sociales

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

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Thème

**L'impact du travail de nuit sur la vie sociale et
familiale des salariés**

Cas pratique : les moulins de la Soummam de kherrata

Présenté par :

Mr: CHEMACHE farouk

Mr: ZOUGGAR seif-eddine

Encadré par :

Dr : LANANE Massika

Année universitaire :

2015- 2016

Remerciements

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

Nous remercions aussi M^{me} LANANE massika pour ses orientations, ses remarques, et ses conseils.

Nous remercions également le personnel de l'entreprise de SAMPAC et plus précisément Mr AMIR.A de nous avoir facilité la tâche, afin de réaliser notre étude.

Nous remercions ainsi tous les enseignants du département des Sciences Sociales.

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

DÉDICACES

Je dédie ce modeste travail en premier lieu à ma petite famille, à mes chers parents auxquels je témoigne ma profonde gratitude et reconnaissance et je les remercie aussi pour les sacrifices donnés que je ne redonnerais jamais assez, à mes sœurs, mes frères, à ma fiancée. Ainsi qu'à toute la famille CHEMACHE

En deuxième lieu à mes amis, et à tous ceux qui m'ont soutenu. Et surtout à celui qui m'a honoré de partager ce travail avec moi : Mr : Zouggar seif- Eddine

CH. Farouk

Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail à mes très chers parents,
toute la reconnaissance que je peux déployer à leur
égard est incapable de traduire leurs mérite envers
moi ;*

*À mes sœurs, à mon frère, à mes très chers cousins et
cousines, et à tous mes amis*

*Et surtout à celui qui m'a honoré de partager ce travail
avec moi : Mr CHEMACHE. Farouk*

Z. Seif-eddine

La liste des tableaux :

Numéro de tableau	Titre de tableau	Page
01	la représentation des effectifs selon le sexe.	51
02	la répartition de l'échantillon selon l'âge	52
03	la répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude.	52
04	la répartition des échantillons selon la situation familiale.	53
05	la répartition de l'échantillon selon leur raison du travail de nuit.	54
06	La répartition des enquêtés selon le motif de travailler la nuit.	54
07	répartition des enquêtés selon la prise du repas de nuit.	55
08	la répartition des enquêté selon leurs opinions sur le travail de nuit.	55
09	la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.	56
10	la répartition de l'échantillon selon la sensation d'isolement durant le travail de nuit.	57
11	la répartition de l'échantillon selon le mal à se tenir éveillé la nuit.	57
12	Répartition des enquêtés selon la prise de médicament pour rester éveillé.	58
13	la corrélation entre l'âge et Le mal à se tenir éveillé la nuit.	59
14	la répartition de l'échantillon selon la vigilance durant la nuit.	59
15	la répartition des échantillons selon la prise d'un traitement pour dormir la journée.	60
16	Répartition des enquêtés selon la prise des repas a heures Irrégulières.	60
17	la répartition de l'échantillon selon les visites médicales.	61
18	la répartition de l'échantillon selon la perturbation de vie familiale.	61
19	la répartition de l'échantillon selon la réduction de temps à passé avec la famille.	62

20	corrélation entre la situation familiale et la perturbation de la vie familiale.	63
21	la répartition de l'échantillon selon l'occupation de la famille.	63
22	la répartition de l'échantillon selon activité pondant les jours repos.	64
23	la corrélation entre la situation familiale et les activités pendant les jours de repos.	65
24	la répartition de l'échantillon selon la récolte de plus d'argent.	66
25	la corrélation entre la récolte plus d'argent et la situation familiale.	66
26	la répartition de l'échantillon selon droit d'être affecté a un poste du jour.	67
27	la répartition de l'échantillon selon l'acquis de nouvelles expériences.	67
28	la corrélation entre l'âge et l'acquisition de nouvelles expériences.	68
29	la répartition de l'échantillon selon l'accès aux formations.	69
30	répartition de l'échantillon selon la possibilité d'être motivé un autre poste.	69

La liste des abréviations :

INSEE	L'institut national de statistique et des études économiques
DRESS	Direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques
CRAM	Comité régionale d'assurance médicale
CHSCT	Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail
NTIC	Les nations de l'information et de la communication
CPIS	Cadres et professions intellectuels supérieurs
OIT	Organisation international du travail
INSP	Institut national de santé publique
GPEC	Gestion prévisionnelle des compétences
SEMPAC	Semoule pates et couscous
SN	Société nationale
SPA	Société par action

Sommaire

Sommaire

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1. Problématique	06
2. Les hypothèses	08
3. Définition des concepts	09
4. Raisons du choix du thème	10
5. Les objectifs de la recherche	11
6. Les études antérieures.	12
7. La pré-enquête.	14
8. La méthode utilisée	14
9. La technique appliquée	14
9.1. Le questionnaire.....	15
10. L'échantillonnage	15

Chapitre II : Le travail de nuit

1. Définitions du travail	17
2. Le travail posté.....	17
3. La définition de travail de nuit.....	18
4. Les enjeux de travail de nuit	19
5. Comment le travail de nuit s'est développé au fil du temps.....	20
6. Qui travail la nuit	21
7. Comment protéger le travailleur de nuit	21
8. l'ordre juridique de travail de nuit.....	22
9. La durée du travail de nuit.....	23
10. les garanties accordées pour les travailleurs de nuit	25
11. Le droit à l'information du travailleur de nuit.....	26
12. Quelle carrière obtenait un travailleur de nuit	26

Chapitre III : l'impact de travail de nuit sur la vie sociale et familiale des salariés

1. Les effets du travail de nuit sur la vie sociale et familiale.....	29
2. La désynchronisation des temps sociaux	31
3. La garde d'enfants	32
4. Les perturbations de la vie sociale et familiale.....	33
5. les accidents du travail de nuit	35
6. La discussion dans le couple	38
7. Le temps entre le travail et la famille	39
8. La question des transports.....	43

Chapitre IV : Partie pratique

1. L'organisation d'accueil.....	46
2. Analyse et interprétation des données	51

Conclusion

Liste des références bibliographiques

Annexes

Introduction

Introduction

Introduction

Le développement industriel et économique qu'a connu le monde de travail à la fin du 20^{ème} siècle a provoqué de grandes transformations dans les stratégies d'entreprises de production, et une nouvelle culture dans les habitudes de consommation. L'ensemble de ces transformations ne sont que la conséquence de la flexibilité et la mobilité que connaît actuellement le monde du travail, surtout dans la régulation et la dérégulation des horaires de travail, l'intensité de l'activité et la pénibilité au travail.

Cette nouvelle stratégie d'organisation du monde du travail est surtout appliquée par le patronat et les chefs d'entreprise dans l'objectif de satisfaire et répondre à la demande exigeante des marchés nationaux et internationaux.¹

Cependant, la recherche du profit patronal nécessite plus d'engagement de la part des salariés, au détriment de leur santé et leur relation familiale en acceptant de décaler leurs régimes de travail, le jour ou la nuit, le matin ou le soir. Même si cela va à l'encontre de la nature biologique de l'être humain, qui est de nature diurne, le travail de nuit poserait un problème pour la récupération du sommeil dans la journée.²

En dehors de ces effets sur la santé, le travail de nuit semble avoir des effets nuisibles sur la vie de familiale des travailleurs parce qu'il perturbe les relations normales au sein de la famille et empêche de participer aux activités de la collectivité. En somme, il y'a un large consensus au sujet de coût humain élevé de travail de nuit ou du travail effectué pendant des périodes irrégulières.

Le travail de nuit implique alors l'institution familiale qui doit s'adapter aux horaires alternés du chef de famille ou d'un autre membre concerné par cette activité nocturne, comme le travail du matin, du week-end ou le travail posté.

Celui-ci se produit selon des plages d'heures différentes, dans certains pays cette activité commence du 21h jusqu'à 6h, sachant que la nuit occupe une place particulière dans la vie sociale des salariés, c'est un temps de repos, de sécurité et de calme.

¹ Florence. O et autres, les mondes sociaux de l'entreprise, penser le développement des organisations, Edition La découverte, Paris, 2007, P.217.

² Florence. O et autres, op.cit, P.218.

Introduction

Le travail en équipe encore appelé travail posté, qui pendant longtemps ne fut pratiqué que dans des travaux d'une nature particulière, comme les fonderies et les mines où il s'imposait, apparaît de plus en plus comme une nécessité économique et tend à se généraliser dans de nombreux secteurs industriels.

De plus, tout le travail d'entretien ne peut, le plus souvent se faire qu'en dehors des l'heures normales de travail des machines. Dans de nombreuses entreprises, même ne pratiquant pas le travail posté, il reste donc des secteurs qui, pour des raisons techniques, ne peuvent fonctionner que sur ce mode.

Malgré son caractère dérogatoire qui est exceptionnel en prenant compte des moyens de protection, de la sécurité et la santé des travailleurs, l'organisation internationale de travail n'a pas encouragé l'exercice absolu du travail de nuit, ainsi que plusieurs pays en évidence des moyens pour cerner et limiter la pratique de ce mode de travail.

En Algérie, ce type d'horaire de travail existe dans tous les secteurs, ceci en dépit de la loi interdit le recours de ce type d'activité. En ce qui concerne la législation du travail de nuit on se contente en Algérie uniquement d'une convention au d'un contrat de travail entre l'employeur et l'employé. Autrement dit, l'état n'a pas fixé un certain nombre de règles, afin de contrôler ce type de travail.

C'est pour cette raison que nous avons pris l'initiative de mener une étude sociologique sur ce thème qui est vraiment riche et intéressant d'un côté, fréquent et négligé dans certaines entreprises d'un autre côté, donc notre problématique porte sur l'impact de travail de nuit sur la vie sociale et familiale des salariés en Algérie dans la wilaya de Bejaia, cas : LES MOULINS DE LA SOUMMAM/SPA, KHERRATA.

A cet effet, nous avons tous un cadre méthodologique pour notre recherche et nous avons structuré notre travail en quatre chapitres.

Dans le premier chapitre qui est le cadre méthodologique de la recherche qui contient la problématique, les hypothèses, les concepts clés, les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, les études antérieures, méthode et la technique utilisée, et l'échantillonnage par la suite, nous proposerons le cadre théorique utilisé dans ce mémoire qui porte sur deux chapitres :

Introduction

Le deuxième chapitre contient le travail posté et le travail de nuit, ces enjeux, son cadre juridique, ses systèmes, son développement et sur le travailleur de nuit.

Le troisième chapitre : portant sur l'impact de travail de nuit sur la vie familiale sociale des salariés.

Le quatrième chapitre pratique est lié à la présentation de l'organisme d'accueil ainsi que l'analyse et l'interprétation des résultats. En fin, on a terminé notre travail par une conclusion dans laquelle on a ouverts plusieurs voies pour d'autres nouvelles recherches.

Chapitre I
Le cadre
Méthodologique de la
recherche

1. Problématique :

L'histoire montre que le travail n'est pas une catégorie anthropologique, un invariant des civilisations qui accompagnerait toujours les mêmes représentations, il fait l'objet de beaucoup de controverses : loué, contesté, il est une valeur sociale unanimement reconnue est réservée dans les temps anciens aux esclaves, mais l'industrialisation et le développement économique lui donnent une signification positive dans laquelle apparaît une autre conception de travail : celle de travailler jour et nuit, sans relâche afin d'accroître le volume de productivité supérieure voulu comme de faire face à la concurrence.¹

Le travail est une activité humaine, organisée et régulée, plus au moins pénible, source d'efforts et de satisfaction liés à la production des biens utiles ou de services, tolérée dans une société donnée dont une personne peut tirer des moyens d'existence.²

C'est un outil important par lequel l'individu aboutit à assurer sa survie, et à satisfaire ses besoins économiques et sociaux. Il donne droit à toute personne ayant la capacité physique et mentale, d'accomplir les tâches ordonnées par l'employeur. D'après Guy Roustang, « *on travaille seulement parce qu'on a besoin de manger. Mais on mange pour pouvoir continuer à travailler. Et de nouveau on travaille pour manger. Toute est intermédiaire dans cette existence, tout est moyen (...) la nécessité est partout.* »³

Le monde professionnel a suggéré des transformations vis-à-vis du travail, il est devenu très complexe, flexible, et très pénible, cette dernière ne concerne pas uniquement les salariés qui travaillent la journée, mais aussi ceux qui travaillent la nuit.

Les entreprises optent pour un travail de nuit avec des équipes de journée et de nuit comme solutions pour augmenter la production afin de répondre convenablement aux pressions du marché de la consommation et des services.⁴

Par contre travailler la nuit, dormir le jour, cela veut dire renverser les normes dans la société, donner d'autres représentations au travail et au temps libre ; c'est-à-dire moins de rencontres avec autrui, moins de responsabilités envers sa famille. Le fait de travailler la nuit peut engendrer un isolement social, car les salariés prennent l'habitude d'être seuls, autonomes et

¹ Lionel JACQUOT ET Balzani BERNARD, Sociologie du travail et de l'emploi, Édition ellipses. P.31.

² Éric BRANGIER et AUTRES, les dimensions du travail humaines, théories pratiques de la psychologie du travail et des organisations, revue publiée le 27 janvier 2011, P.46.

³ Guy ROUSTANG, le travail autrement, le travail et mode de vie, 2^{ème} édition, BORDAS, Paris 1982. P.251.

⁴ Jean CARPENTIER et Pierre CAZAMIN, le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur, bureau international du travail, Genève, 1977. P.90.

s'éloignent de plus en plus de leurs amis et de leurs familles, surtout de leur vécu social. Ils supportent alors de moins en moins la présence d'autrui et s'isolent dans un autre monde social, un monde singulier.¹

À cet effet les contraintes familiales, en particulier l'âge des enfants et les horaires de travail des conjointes sont les problèmes les plus fréquents et causent parfois une séparation entre les conjoints : *« comparé aux autres régimes postés le travail de nuit est celui qui a le plus d'effets négatifs sur les familles, dont le mode de vie doit s'adapter, ainsi que sur les relations sexuelles et sur l'aptitude des travailleurs à remplir leur rôle dans la famille »*²

Le fait que dans une famille les deux parents travaillent, en particulier la mère a des conséquences sur l'éducation des enfants. Cette mutation familiale est à l'origine de l'avènement des crèches qui assurent le relai des parents. Par ailleurs, cela a également provoqué la création de certaines associations visant la protection des droits des enfants réclamant et critiquant cette situation de contre nature génératrice de souffrance pour l'ensemble des membres de la famille.³

Malgré ces effets négatifs qu'engendre le travail de nuit sur les salariés et son environnement social et familial, il lui reste toujours un côté positif ; le travailleur de nuit-bénéficie de certaine garanties comme une protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin de travail et une possibilité d'où définitivement sur un poste de jours, comme une protection contre le licenciement.⁴

En général, le travail de nuit permet de disposer de plus de temps libre en journée, même au-delà du temps de sommeil que dans certain cas. De fait de travailler la nuit permet de disposer de plus de temps en journée pour s'occuper des enfants comme de favoriser la présence du Marie aux trois repas quotidiens.⁵

En Algérie à Bejaia la SEMPAC de kherrata est une entreprise publique agroalimentaire de transformation du blé, du stockage et de commercialisation de semoule, pâtes alimentaires et couscous. Cette activité demande un travail d'opérationnalisation, de maintenance et de gestion 24 /24heures. Le travail de nuit dans cette entreprise est obligatoire en vue d'éviter la

¹ Édouard FRANÇOIS, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et la vie des salariés, CESE, 2010. P.137.

² Jean mager STELLMAN, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, le bureau international de travail, Genève, volume 2, 2000-2004.

³ Apollinaire BOUCHARDAT, le travail, son influence sur la santé, Germer bélière, Librairie Éditeur, paris, 1863, P.147.

⁴ Articles L 3122-29 à L 3122-47 et R 3122-8 à R 3122 du Code du travail français

⁵ Texte adopté par le conseil économique, social et environnemental, Paris, jeudi 8 JUILLET 2010.

stagnation de la production, il n'ya qu'une faible différence entre l'ouvrier du jour et celui de la nuit dans cette entreprise.

Le personnel concerné par le travail de nuit est limité a des catégories bien déterminées telles que les postes de sécurité, la maintenance, les opérateurs et un nombre de cadres qui vont assurer la gestion des travaux de nuit.

Le travail dans des situations pareilles est considéré comme une solution rentable contribuant a la croissance économique, et il participe a l'amélioration de la compétitivité des entreprises en leur offrant notamment une forme de flexibilité pour faire face à la fluctuation de la demande.

Ce qui nous incite à réaliser ce sujet dans ce contexte, c'est de répondre au problème qui se situe dans la question suivante :

Quel est l'impact du travail de nuit sur la vie sociale et familiale des salariés ?

2. Les hypothèses :

Chaque travail, chaque recherche doivent être donnés à la formation des hypothèses, elle constitue les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer, en quelque sorte une base de ce qu'on cherche et ce qu'on va justifier théoriquement et systématiquement.

Pour bruno DESHAIES, l'hypothèse est une méthode de raisonnement qui part d'un a priori, d'une affirmation ou d'une proposition qu'il s'agira par la suite de confirmer ou d'informer. L'hypothèse représente une méthode de résolution de problèmes dont le point de départ s'inspire du mode de raisonnement.

Selon marie-fabienne FORTIN, l'hypothèse est un énoncé formel qui prédit la ou les relations attendues entre deux ou plusieurs variables, C'est une réponse plausible au problème de recherche.

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

- Le travail de nuit influe la vie sociale et familiale des salariés.
- Le travail de nuit influe carrière du travailleur.

3. Définition des concepts :

a. Travail :

Dans les sociétés archaïques, distribution des activités en fonction d'objectif pratiques, mais obéissantes surtout à des impératifs non matériels (statut, prestige) liés à des rapports sociaux et culturels.

La notion de travail : « Elle dépend de la conception de l'homme et de son rapport à la nature, recouvrent des types de travaux très déférents : travail intellectuel, manuel ... ».¹

« Le travail est une activité physique ou intellectuelle que la société exige que l'en s'impose en vue d'un but déterminé ».²

b. Le travail de nuit :

« C'est toutes les activités exercées par un individu pendant une période spécifique pour ce reposer (22h à 6h), or que toutes les fonctions biologiques sont contraire à l'activité pendant les heures normales de travail du matin et du soir ». ³

c. Le travail de nuit par le code de travail 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 droits qui lui sont associés se déterminent par des accords ou les conventions collectives.⁴

d. l'influence :

Au sens large, concerne toute forme d'action jouant un rôle déterminant dans le comportement d'autrui. Sur le processus proprement dit Serge Moscovici a renouvelé l'analyse dans ces études sur les minorités actives en considérant l'influence non seulement comme exprimant un rapport de dépendance au groupe, mais comme un processus systémique de négociation entre le collectif et ses composantes.⁵

¹ Raymond BOUDON et autres, Dictionnaire de sociologie, Larousse, 2005, P.238.

² Dictionnaire Larousse, 2003.

³ Pierrette SARTIN, le travail en équipe Vol.22, N° 3, 1967.

⁴ La loi de 90-11 du 21 avril 1990 du code de travail algérien.

⁵ Gilles FERREOL et autres, Dictionnaire de sociologie, 4^{ème} édition Armand colin, Paris, 2012, P. 138.

«Possibilité d'orienter chez autrui (par une persuasion morale ou intellectuelle) des jugements, des comportements, même des décisions, sans user de contrainte, ni à la limite sans promesse explicite de récompense.»¹

e. la famille :

« Groupe d'êtres humains liés par le 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 la 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 diverses formes. Les sociétés traditionnelles sont souvent composées de « famille étendue » dans laquelle vivent ensemble plusieurs générations. La « famille nucléaire » que l'on trouve surtout dans les sociétés modernes est composée d'un homme, d'une femme et de leurs enfants. Chaque enfant dès son mariage fonde une nouvelle famille autonome »²

f. La carrière :

Terme de langage courant utilisé pour désigner les différentes étapes de la vie professionnelle, il s'agit de construire des modèles séquentiels de passage d'une position à une autre, de considérer l'histoire des individus comme une série d'engagements envers les normes et les institutions impliquant des changements de comportement et d'opinions.³

4. Les raisons de choix de thème :

Le monde du travail en Algérie a subi d'importantes transformations, en connaissant de nouvelles normes, en étant accompagné par un développement en termes de représentations sociales et de changements des valeurs du travail.

Toutefois, les lectures qu'on fait de ce domaine ne rendent pas assez compte de toutes ces transformations. C'est ce qu'illustrent les statistiques données par les autorités officielles. Celles-ci montrent généralement une autre réalité du travail en Algérie.

À ce titre, nous nous sommes intéressés à un domaine du travail marginalisé par les chiffres officiels et probablement négligé par les études communautaires et universitaires ; C'est celui du travail de nuit dans l'industrie.

¹ Gilles FERREOL et autres, op.cit, P.140.

² Akbar MOLOJANI, Dictionnaire de la sociologie contemporaine, Édition Zagros, Paris, 2004.

³ Gilles FERREOL et autres, op.cit, P.26.

La nécessité de travailler la nuit est positif pour les entreprises, public ou privé, mais en contre parti ses entreprises ne prennent pas en considération les effets de ce travail de nuit sur la vie sociale et familiale des travailleurs.

C'est ce qui nous a motivés à mener une recherche en sociologie du travail sur l'impact de travail de nuit sur la vie sociale des travailleurs de la **SEMPAC** de kherrata.

Parmi d'autres raisons du choix de notre thème, il y a l'absence de la réglementation dans ce domaine du travail, très limité dans certains pays, particulièrement en Algérie.

5. Les objectifs de la recherche :

Dans la plus part des cas, l'homme se retrouve dans l'obligation de travailler la nuit au lieu de la journée, et ce dernier il existe depuis la nuit des temps, et cela pour des raisons sécuritaire ou économique, comme le cas de la surveillance des forteresses et des villes de la terreur des envahisseurs.

Ce domaine de travail de nuit est propagé particulièrement chez les sociétés industrielles vis-à-vis le développement technologique et les exigences de la vie moderne, le travail de nuit et la continuité de la production durant les vingt-quatre heures ne doivent pas cesser, et les causes principales de cette continuité sont déférentes.

D'un point de vue économique, car des divers domaines d'industrie ne peuvent pas atteindre leurs objectifs, mais à part de travailler jour et nuit, citons la production chimique, pétrochimique...etc. D'un autre point de vue, c'est pour des raisons sociales et sécuritaires dont le corps militaire et les services hospitaliers feront partie, C'est pour cela que le travail de nuit est devenu nécessaire.

Donc, la nécessité de travailler de nuit est clarifié, mais notre étude est de dégager ces effets, sachant que le corps humain se manifeste durant la journée et se repose pendant la nuit pour qu'il puisse récupérer pour le jour suivant.

D'une autre part on va vérifier s'il existe réellement des mesures protectrices des travailleurs de nuit au sein de la **SEMPAC** de kherrata. De plus, le travail de nuit est généralement critiqué par les sociologues et les psychologues en se référant à ces effets sur la vie sociale et familiale ainsi que ces effets sur la santé des travailleurs.

6. Les études antérieures :

Le recours au travail de nuit et au travail par équipe a fait de nombreux chercheurs à s'intéresser à ce sujet en ce qui concerne ces effets sur les travailleurs du côté physiologique et sociologique, et ce qui suit, en va éclaircir les principales études qui s'intéressent à ce sujet.

GUERIN et DURRMEYER(1974) :

Montrent que les perturbations du travail en équipe sur la vie familiale sont différemment ressenties en fonction du degré et de la nature de la fatigue. Les ouvriers surveillants pensent plus fréquemment que leur fatigue peut être une gêne pour la famille par la perturbation de la vie familiale qu'elle entraîne à cause des excès de nervosité, de mauvaise humeur, d'irritabilité. La fatigue physique des travailleurs manuels est vécue différemment: l'ouvrier fatigué se plaint d'absence de discussions et de temps libre passé en famille, car le plus souvent, il se réfugie dans le sommeil et le repos. Dans une étude de dans le secteur sidérurgique britannique, on retiendra que 44% des travailleurs pratiquant le système de 3 postes en alternance indiquent que le poste de nuit interdit les rapports sexuels contre 13% pour le poste du matin et 11% pour le poste de l'après-midi. ¹

CAILLOT (1959) :

signale que 88 familles sur 91 sont obligées de modifier leur rythme de vie pendant le repos du travailleur, ce qui est ressenti comme une contrainte. Il est évident que le travailleur, insuffisamment reposé, et la famille, gênée dans ses activités, trouveront là source de discorde et de difficultés dans les relations familiales.

ESTRYN-BEHAR (1989)

Rapporte que les femmes en horaire de nuit ont moins d'activités sportives à caractère collectif ou individuel que les hommes; par contre, les activités réalisées à la maison (lecture, télévision) sont pratiquées de façon similaire par les hommes et les femmes. Il est évident que le type de rotation adopté influe également sur la répartition du temps libre et des week-ends.

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

¹ Nancy COTE et autres, le rapport au travail vu à travers la perspective des parcours de vie, le centre de santé et des services sociaux de la veille –capitale,2008

1982 à 1984 en Australie montre que le taux de mortalité est deux fois plus important la nuit que le jour en raison d'une chute inéluctable de vigilance.

Guy Minguet :

Dans une étude il a constaté que les formes atypiques du travail de nuit ont des effets négatifs, non pas sur le court, mais le moyen et long terme. Les effets principaux agissent sur la vie sociale (familiale, culturelle, religieuse, sportive...) des individus. À partir du moment où ils travaillent de manière atypique ils se mettent à part du corps social ; Il y a un prix à payer, qui n'est pas apparent, surtout lorsque les sujets sont jeunes, hommes ou femmes d'ailleurs, mais avec le temps, ils commencent à en payer le prix en terme d'isolement social et d'inversion des rythmes sociaux. Le travail de nuit est plus compliqué parce que s'ajoutent les effets de chronobiologie, des rythmes internes de l'individu qui font qu'un individu est plus fatigué, plus irritable. Simplement, pour le cas du travail décalé (en soirée, fin d'après-midi, durant les longs week-ends et les dimanches), il n'y a pas d'effets biologiques proprement dits, les individus sont amenés à vivre de manière décalée, il peut donc y avoir des effets, mais seulement sur la vie sociale.

JOHNSON (1981) :

Trouve que c'est le poste de nuit qui perturbe le plus le sommeil (52%) puis le poste du matin (36%), ce qu'avaient d'ailleurs relevé WEDDERBURN (1978) et LÉONARD (1978). Les travailleurs de nuit et les travailleurs en horaires alternants font plus de siestes que les travailleurs de jour, d'après-midi ou du soir (TEPAS, 1981-82).

MEERS(1974)

Avait déjà enregistré un rendement qualitatif abaissé de 20% dans une raffinerie de sucre et un rendement quantitatif de 5% dans une tréfilerie. D'autres études dans d'autres secteurs confirment cette constatation. C'est ainsi que HILDEBRANDT et al. (1975) montrent une baisse importante du rendement pendant la nuit, avec un accroissement du nombre d'arrêts d'urgence chez les chauffeurs de locomotive (voir FOLKARD et MONK, 1985, pour une revue de la question). Ces baisses de performance ont été habituellement interprétées dans le cadre des variations circadiennes des capacités physiques ou intellectuelles. Il est vrai que l'homme ne peut être aussi efficace et performant à toute heure.

7. La pré-enquête :

Notre recherche a débuté par une pré-enquête qui est un élément important pour chaque recherche. Cette dernière nous a aidés à s'informer et à analyser le terrain pour mieux le connaître, et pour préciser notre thème de recherche, et d'envisager d'éventuelles pistes auxquelles, on n'avait pas pris en considération au départ, et à préciser la problématique, les hypothèses et le questionnaire.

De ce fait, notre pré-enquête s'est déroulée pendant 05 jours du 03/01/2016 au 07/01/2016 après avoir reçu l'autorisation d'accès de la part du responsable des ressources humaines de l'unité de la SEMPAC de kherrata pour mener une enquête dans leur organisme qui s'est datée du 21 février au 28 avril 2016,

8. La méthode utilisée :

Le chercheur est soucieux de choisir la méthode la plus adéquate à la question posée, afin de valider les hypothèses et de généraliser les résultats de sa recherche.

La méthode s'appuie sur une démarche rationnelle et analytique de composition des idées complexes en idées simples, on considère la méthode d'une recherche : « *comme l'ensemble des opérations intellectuelles permettant d'analyser, de comprendre et d'expliquer la réalité étudiée* »¹. On entend par méthode certaine technique d'investigations propres à la recherche. C'est ainsi que l'on parle de la méthode quantitative ou qualitative.² Il existe plusieurs méthodes de recherche en sciences humaines et sociales, et ce qui détermine la méthode c'est la nature du thème. Dans notre recherche on a opté pour la méthode quantitative, qui fait appel à des données chiffrées et elle sert à la simple mesure ou à l'analyse de la causalité. Elle fait appel à des traitements statistiques plus ou moins poussés.³

9. Les techniques appliquées :

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

¹ Jean-Louis Loubet Del BAYLE, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'harmattan, paris, 2000, P.15.

² Jean François DORTIER, le dictionnaire des sciences humaines, édition sciences humaines, France, 2004, P.554.

³ Ibid. P.689.

9.1. Questionnaire :

Plusieurs outils existent pour collecter des informations, dans notre recherche nous avons choisi le questionnaire dans le but de mesurer et d'évaluer l'impact de travail de nuit sur la vie sociale et familiale des salariés, cette technique est un procédé d'investigation scientifique, le questionnaire : « *est un outil d'analyse privilégié dans l'étude des représentations sociales. On propose à une population donnée (militaire, infirmières, étudiant... etc.) plusieurs questions sur un sujet donné (politique, Europe, Sida, etc.) le recueil des données est standardisé, puisque les questions sont les mêmes pour tous les sujets.* »¹

Le questionnaire choisi est de type auto-administré qui consiste à distribuer les questionnaires, c'est-à-dire donner à chaque informateur un formulaire à remplir.

Cette technique est très prise par les chercheurs et a pour fonction de décrire la population ciblée par l'étude et de déterminer les variables de ces hypothèses qui contrairement au questionnaire interview qui requiert une intervention verbale de la part de l'enquêteur en notant lui-même les réponses recueillies. Cette technique a été choisie parce qu'elle convient à la méthode quantitative.

Le questionnaire qu'on a établi est composé de 22 questions réparties en cinq axes qui sont :

- Caractéristiques personnelles des enquêtes
- Le travail de nuit
- La santé
- La vie sociale et familiale
- La carrière

10. L'échantillonnage :

L'échantillonnage désigne l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée : population mère ou population de référence et selon LOUBET : « *c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers* ». ²

Notre population d'étude touche toutes les catégories socioprofessionnelles relevant des différents départements, nous avons pris une partie de la population mère, qui contient 120 salariés, nous avons pris un échantillon de 81 salariés.

¹ Christine BONARDI et Nicolas ROUSSIAU, *les représentations sociales*, Ed : Dunod, Paris, 1999, P.35.

² Jean-Louis Loubet DEL BAYLE, op.cit, P.61.

Chapitre II

Le travail de nuit

1. Définitions du travail :

Le travail est formé d'un ensemble d'activités réalisées individuelles ou collectives, pour obtenir un résultat utile, en règle générale, le travail est une activité rémunérée, il est donc nécessaire de distinguer le travail domestique, le travail salarié, et le travail non salarié, la nature de travail peut être manuelle ou intellectuelle...etc. ¹

Selon Karl Marx le travail est conçu comme une partie d'existence individuelle d'un homme, il crée la détermination de l'homme par lui-même, comme il crée aussi une solidarité entre individus et lie intimement les travailleurs et celui qui bénéficie de ce travail ; c'est un moyen de substance.²

Adam Smith considère le travail « *comme la source de toute richesse. Plus on travail plus on gagne de l'argent, plus la société s'enrichit, plus tout va aller pour le mieux de ces membres, le travail est défini comme le fondement même du développement de la société, des richesses, de l'économie* ». ³

Pour Jahoda le travail consiste à remplir les fonctions latentes importantes suivantes :

- a) Il structure la temporalité des individus en donnant des contraintes de gestion du temps.
- b) Il permet les contacts sociaux en dehors de la famille en insérant l'individu dans le collectif et dans la société grâce à la production de biens ou à la délivrance de services.
- c) Il définit le statut social de l'individu et contribue à la définition de son identité.
- d) Il constitue une source d'activité.⁴

2. Le travail posté :

C'est l'ensemble des travaux effectués par des équipes successives pour répondre à des exigences de production, de coûts ou de sécurité particulière.

Les 24 heures de la journée sont divisées en trois tranches de 8 heures. On distingue alors :

¹ Henri MANE, *le bois poudelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept et outils économiques*, paris, 1998, P.455.

² Philippe SARNIN, *psychologie de travail et des organisations*, 1^{ère} édition de Boeck, université de Bruxelles, 2007, P.17.

³ Ibid. P.17.

⁴ Cloude LOUCHE, *Introduction à la psychologie du travail et des organisations*, concept de base et application, Armand colin, 2007. P. 136.

- a) Travail posté en deux équipes (2*8), discontinu... Deux équipes alternent en poste du matin et en poste d'après midi, généralement de 6h à 22h, l'établissement reste fermé la nuit et la fin de semaine.
- b) Travail posté en trois équipes (3*8), semi-continu... Trois équipes alternent les postes de matin, d'après midi et de nuit, mais l'établissement reste fermé la fin de semaine.
- c) Travail posté en trois équipes ou plus (4*8, 5*8) continu ; trois équipes alternent les postes de travail pendant qu'une quatrième ou cinquième équipe se repose. Ceci permet un fonctionnement de l'établissement 24 H sur 24H, de façon ininterrompue.

On entend par travail posté quand une journée de travail comporte plus d'une tranche d'horaire d'une durée moyenne de huit heures, et que ces tranches d'horaires sont assurées par de travailleurs différents, on parle alors du travail par des équipes qui peut être discontinu, semi-continu ou bien continu.¹

3. La définition de travail de nuit :

Le travail de nuit est le travail salarié effectué tout aux partie de la nuit, c'est une source de pénibilité particulière (variant selon les métiers et les taches, mais aussi selon les individus) qui peuvent avoir des impacts sur la vie sociale et la santé des équipes, des individus, couples et familles.²

Selon l'article 27 de la loi 90-11 du 21 avril 1990, « EST considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21heures et 5heures » les règles et les conditions de travail de nuit ainsi que les droits y afférents sont déterminés par les conventions et accords collectifs.³

- a) Articles 28 « Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 19ans révolus ne peuvent occuper un poste de nuit »
- b) Article 29 « il est interdit a l'employeur de recourir au personnel féminin des travaux de nuit »⁴

¹ Gilles PRONOVOSTE, sociologie des temps, édition, de Boeck université paris Bruxelles, P. 139.

² L'info sociale, le travail de nuit : www.ucm.be/solutions Rh, date, 13/01/2015. P. 4.

³ Michel MINE et Daniel MARCHAND, le droit du travail en pratique, 27^e édition Eyrolles, 2015-2016, P.343.

⁴ Code du travail algérien, Chapitre III, Durée du travail, section 2, travail de nuit, P.11.

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités de poste de travail justifient ces dérogations.

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 aussi par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.¹

LE travail de nuit est un travail dont l'horaire est établi, fréquemment ou en permanence, en dehors des heures de la journée normale, comme il peut s'agir d'un travail à des horaires qui comporte une rotation. Chaque régime de travail de nuit a des avantages comme des rémunérations plus ou social, seconde activité possible et une liberté vis-à-vis de la hiérarchie, mais il occasionne aussi des conséquences néfastes sur la santé et vie sociale et familiale des salariés.²

4. Les enjeux de travail de nuit :

En général on distingue, deux types d'enjeux justifient la pratique de travail de nuit ; d'une part des enjeux sociaux de toutes sortes, qui sont de nature à favoriser l'ancrage du pratique de travail de nuit dans la plupart des services publics (hôpitaux, les usines...) d'où la nécessité du recours au travail de nuit s'impose d'elle-même. Cette particularité est sous-tendue par une demande effective de la population qui, par le biais du fonctionnement continu de ces services, s'assure d'une meilleure protection sociale.

D'autre part, on a constaté que cette nouvelle organisation du travail s'est imposée après la guerre mondiale, du fait des besoins de production et considéré comme étant une solution rentable contribuant la croissance économiques d'un pays, et il participe à l'amélioration de la compétitivité des entreprises en leur offrant notamment une certaine forme de flexibilité pour faire face à la fluctuation de la demande .

Enfin toutes les deux facteurs trouvent a la foie une légitimité au sein de l'entreprise et aussi auprès des individus. Pour ces derniers les avantages en terme d'argent liés à la pratique du travail de nuit ont largement contribué à son extension et constituent aujourd'hui un appui puissant pour attirer la main d'œuvre dans les secteurs les moins attractifs, l'intérêt tient aussi

¹ Code du travail algérien, op.cit, P.11.

² Cloude LOUCHE, op. cit, P.139.

à l'obtention de bénéfices secondaires en terme de surcroit de temps libre pour la gestion familiale et autres activités.

5. Comment le travail de nuit s'est développé au fil du temps :

Le travail de nuit apparaît de plus en plus fréquent, notamment, pour les ouvrières non qualifiées de l'industrie, la part de celles qui travaillent de nuit passant de 2 à 15 %. Il y a sans doute un lien assez étroit avec les modifications législatives intervenues en 2001. Pour les bas salaires, les compensations monétaires liées au travail de nuit ont probablement joué un rôle incitatif.¹

La progression du travail de nuit au cours des dernières décennies, et plus particulièrement depuis 2001 s'observe qu'il s'agisse ou non de secteurs ayant traditionnellement recours au travail de nuit du fait de la nature de leurs activités ; (gardiennage, secteur médical et sanitaire), d'un autre coté le travail de nuit reste très majoritaire dans la pluparts des services public.²

Dans la plupart des cas, le travail de nuit peut s'expliquer pour partie par la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, mais aussi par les limites de la loi qui ne fixe que des principes et peu de normes précises, et surtout ne donne pas de définitions légales de la justification économique. (Article 213-1)³

De même, les évolutions socioéconomiques constituent également un cadre favorisant son expansion avec la multiplication des échanges internationaux, les évolutions technologiques en matière de communication et les stratégies commerciales. Elles entraînent un accroissement des rythmes de travail atypiques dans un fonctionnement tendant à être mobilisable à tout moment de la journée et une transformation des modes de vie et de consommation.

¹ François EDOUARD, conseil économique et environnementale, le travail de nuit l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, paris, 2010 (conférence). P.64.

² Ibid. P.68.

³ Michel MINE et Daniel MARCHAND, op.cit. P.345.

6. Qui travail la nuit :

Selon la législation française : est considéré comme travailleur de nuit tout salarié homme ou femme qui travail pendant la période de nuit du 21heures a 6 heures du matin ou dans une période fixée par accord :

- a) Soit, selon son horaire de travail habituel, deux fois par semaine qui ne doit pas dépasser trois heures dans la période de la nuit.
- b) Soit, un nombre minimal d'heures de travail pendant une période de référence qui est fixé par un accord collectif étendu.¹

En revanche, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période « 21heures /6heures », par une convention ou un accord collectif, d'entreprise ou d'établissement, ou bien lorsque les caractéristiques particulières de l'activité économique le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail.²

7. Comment protéger le travailleur de nuit :

Le fait de travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chrono biologique, ni sans répercussions, a long terme sur la santé et la vie sociale et familiale des travailleurs.

Malgré que le travail de nuit offre quelques avantages comme des repos, de disposer de plus de temps libre en journée pour s'occuper des enfants et être présent au moment de leur levé le matin, comme il permet aussi des majorations de salaires accordés en compensation. Ses éléments ne doivent pas négliger et écarter l'impact négatif du travail de nuit sur la santé du salarié en général, et sur la perturbation de la vie sociale et familiale de celui-ci en particulier.

Suite à ces préoccupations soulignées par plusieurs études, la loi du 9 mai 2001 à occasionné le levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, comme elle a posé le principe d'un recours exceptionnel au travail de nuit dans la mesure qu'il doive être 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.³

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

¹ Circulaire DRT n° 2002 du 9 mai 2002 relatif au travail de nuit (France). P.54.

² Ibid. P58.

³ Laurent VOGEL, op.cit, P.59.

- a.** Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant le jour peut refuser d'être affecté à un poste de nuit, sans que ce refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il devrait être ainsi plus largement au regard du droit de mener une vie familiale normale.¹
- b.** Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, et une femme enceinte ou venant d'accoucher peut être affectée à un poste de jour, sans perte de rémunération si le poste de nuit est incompatible avec son état en cas d'impossibilité de reclassement, une suspension du contrat de travail est prévue, assortie d'une garantie de rémunération.
- c.** Les travailleurs de nuit qui souhaitent reprendre une activité de jour et ceux qui font la journée normale, mais qui souhaitent travailler de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi rassortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.
- d.** Le travail de nuit est interdit aux jeunes âgés de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle et dans les secteurs déterminés par décret, un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise pouvant définir les modalités d'octroi de la dérogation (L. 3163-2, L. 213-7, décret du 13 janvier 2006)²

8. l'ordre juridique de travail de nuit

Dans un cadre global, la loi de 9 mai 2001 s'applique sur tous les salariés de la nuit et met en évidence un ensemble de mesures protectrices.

Elle consacre tout d'abord, le caractère dérogatoire du travail de nuit : son recours est exceptionnel et doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ; il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.³

La loi pose également un certain nombre de principe, d'ordre public, notamment en matière de définition du travail de nuit (tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures), de

¹ Laurent VOGEL, op.cit, P.68.

² Ibid. P.56.

³ Michel MINE et Daniel MARCHAND, op.cit, P.21.

limitation de sa durée et d'une surveillance médicale renforcée en particulier la protection de la femme enceinte.

Elle donne par ailleurs, un rôle central à la négociation collective en subordonnant la mise en place du travail de nuit, à la conclusion préalable d'un accord collectif qui doit préciser un ensemble de contreparties (repos compensateur, majoration de rémunération , temps de pause, possibilité d'être affecté à un poste du jour, égalité entre l'homme et la femme en matière de formation et l'articulation entre vie familiale et professionnelle)¹

9. La durée du travail de nuit

L'expression « durée de travail » recouvre des notions diverses nos peuvent naitre certaines discordances dans l'interprétation des statistiques, la fixation de la durée maximale, des carié échappe pour la bonne part aux entrepreneurs, elle est limitée à une extrémité par la scolarité obligatoire, et à l'autre par l'âge légal de la retraite, une certaine flexibilité subsiste, apprentissage d'un cotée et l'autorisation des données à certains salariés de poursuivre l'activité au-delà de l'âge limite ou beaucoup, cessation anticipée d'activité.²

La durée de travail était en moyen de 3000 heures pendant les premières dessinées XIX siècles, la durée quotidienne de travail des enfants était réduite à 8 heures par jour pour les enfants de 8 ans à 12 ans, la loi de 22mars 1981, décrit le 22 mars 1948, fixant à 10 heures à paris et 11 heures en provinces, la durée maximale de travail quotidienne.³

L'analyse de la durée hebdomadaire de travail ne permet pas de rendre compte des horaires atypiques, le cas plus fréquent est le travail de jour le vendredi, mais certains salariés travaillent le samedi et le dimanche ont des horaires décalés (matinaux ou tardif) effectuent un travail de poste en équipes alternantes éventuellement la nuit. S'ajoute aussi d'autres astuces de travail, celui du travail les week-ends qui se considère la cause principale de la perturbation de la vie familiale et sociale avec l'absence d'un des parents qui privent leurs enfants de pratiques de leurs activités avec eux.

La durée hebdomadaire des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures, une convention ou un accord de branche étendu ou

¹ Michel MINE et Daniel MARCHAND, op.cit, P.353.

² Pretti JEAN, gestion des ressources humaines, Paris, 2003. P.56.

³ François EDOUARD, op. cit, P.64.

ne convention, 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.¹

La durée maximale quotidienne est fixée à huit heures et doit être suivie d'un repos quotidien de 11 heures. Des dérogations à la durée quotidienne de travail limitée à huit heures peuvent être prévues par accord pour certaines activités ou, en cas de circonstances exceptionnelles, par l'inspecteur du travail.

Des dispositions particulières concernant la durée maximale quotidienne de travail sont prévues pour les salariés affectés à certaines activités telles que les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes. C'est également le cas pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, en particulier pour les salariés du secteur sanitaire et social, ceux travaillant dans les ports et aéroports, les services de presse, de radio, télévision, postes et télécommunications, les services d'ambulance, de sapeurs pompiers ou de protection civile, les services de production et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, les industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques, l'agriculture ou les salariés des entreprises de transport.²

Tout travail entre 20h et 6h est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. Des dérogations doivent être accordées en cas d'exception³

À l'heure actuelle, on parle beaucoup plus de la réduction du temps de travail. Pourtant, il serait plus correct d'en parler en terme d'aménagements dans la réduction n'est, en somme, qu'une des modalités. Pronovost définit l'aménagement du temps de travail comme « *la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains de manière à permettre aux individus et aux collectivités, un usage du temps qui corresponde à leur besoin et à leur inspiration* » (1996, p155). Cette notion d'aménagement du temps de travail est intéressant, car elle englobe les mesures très spécifique de réduction de temps de travail de la première moitié de ce siècle, mais les mesures concernant les aménagements des horaires (les horaires fixes ou variables, les horaires à la carte) et des rythmes du travail (le travail de nuit, travail posté), du lieu de travail (le télétravail) et des liens contractuels (contrat à durée

¹ Michel MINE et Daniel MARCHAND, op.cit. P.354.

² Chantal RIVALEAU, la législation du travail de nuit, date de publication le 12 juin 2003, P.86.

³ François EDOUARD, op.cit, P.56.

déterminée successive, travail à la journée, travail intérimaire) qui se sont fortement depuis les années septante.¹

10. les garanties accordées pour les travailleurs de nuit :

En contrepartie du travail de nuit, le législateur a rendu obligatoire le repos compensateur, assorti éventuellement d'une majoration de la rémunération. Le législateur a entendu privilégier le repos compensateur (la majoration de rémunération n'étant qu'optionnelle) en raison de la nocivité reconnue au travail de nuit.

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

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser son affectation à un poste de travail de nuit. Pour les mêmes raisons, un travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour.²

Une autre garantie, celle d'une protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation a un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne peuvent dépasser 6 mois ; possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit l'exige.³

Ce nouveau poste du jour doit correspondre à sa qualification et être comparable que possible à l'emploi précédent ; protection contre le licenciement ; l'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du salarié de nuit du fait de son incapacité de travailler la nuit. 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.⁴

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouchée, qui travaille de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant de la durée postnatale, elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.⁵

¹ Chantal RIVALEAU, op. cit, P.110.

² Michel MINE et Daniel MARCHAND, Op.cit. P.357.

³ Laurent VOGEL, conditions du travail et santé au travail en Europe, CAIRN .INFO, 2013.

⁴ François EDOUARD, op.cit, P.56.

⁵ Laurent VOGEL, op.cit, P.112.

Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée ne dépasse pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Ce changement n'entraîne aucune diminution de la rémunération.¹

Cependant si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Pendant cette suspension la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée de l'allocation journalière et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

11. Le droit à l'information du travailleur de nuit :

Les travailleurs de nuit ou postés devraient être plus systématiquement informés de la nature des risques inhérents au travail de nuit ou posté ainsi que les risques particuliers à certaines activités et des tensions physiques ou mentales qui en résultent.

De même, ils doivent être informés des mesures de prévention que l'employeur doit prendre, c'est-à-dire le type de surveillance de santé à suivre et l'aménagement du poste de travail prévu et les mesures de prévention prises par l'employeur de façon à réduire les risques. Enfin, la manière dont sont organisés les services de prévention, c'est-à-dire comment et quand le travailleur peut contacter ces services, ou encore comment sont organisés les premiers secours et soins d'urgence en cas de besoin, constituent aussi des informations indispensables.

D'une manière générale, des actions de formation et de sensibilisation aux risques du travail de nuit devraient être dispensées avant la prise de poste, mais aussi tout au long du parcours professionnel.

12. Quelle carrière obtenait un travailleur de nuit :

Parmi les moyens de prévention contre la détérioration du parcours professionnel liés au travail de nuit, les entreprises doivent insister particulièrement sur la nécessité d'une gestion

¹ Laurent VOGEL, op .cit, P.113.

des parcours professionnels, en effet si cette détérioration dépend des conditions de travail en général, elle est surtout corrélée avec la durée d'exposition aux risques.

Cette gestion des carrières est largement justifiée dans la mesure où les effets nocifs sur la santé du travail de nuit et du travail en horaires alternants sont indéniablement constatés chez les salariés exposés pendant dix ans ou plus à cette pénibilité.

Il semble donc indispensable d'organiser des passerelles entre les horaires de nuit et de jour selon les périodes de la vie professionnelle, notamment en fin de carrière. « *Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'un aménagement spécifique de leur fin de carrière, visant à protéger leur santé. la solution idéale en l'espèce consisterait à faire évoluer les salariés concernés vers des missions fonctionnelles, par exemple vers des métiers de formation ou d'expertise des conditions de travail* ».art (L. 213-4 et L.213-4-3)¹

De plus, nous soulignons qu'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) performante devrait tenir compte de l'usure professionnelle des salariés âgés en planifiant leur reclassement et la formation qui l'accompagne. À l'instar de ce que les partenaires sociaux ont convenu dans le secteur du textile, un salarié ayant accompli un certain nombre d'années de travail de nuit devrait pouvoir bénéficier d'un traitement prioritaire de sa demande de mutation et d'évolution de carrière.

¹ Michel MINE et Daniel MARCHAND, op.cit. P.501.

Chapitre III

L'impact du travail de nuit sur la vie sociale et familiale

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

Aux problèmes de la santé et de conditions de travail s'ajoutent, pour les salariés travaillant la nuit, des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Pour ce qui est de l'impact sur la vie familiale, il apparaît que les difficultés rencontrées dans la vie familiale sont celles que les travailleurs et leurs familles considèrent comme les plus gênantes.

La plupart des études mettent en évidence les effets négatifs du travail de nuit sur la vie familiale. Ces effets s'exercent sur toute la famille, le travailleur lui-même, son partenaire et ses enfants.¹

Il convient cependant de noter que les effets du travail de nuit semblent porter sur deux aspects principaux de la vie familiale : d'une part, l'aspect pratique de l'organisation domestique et d'autre part, la vie du groupe familial, y compris les relations entre les différents membres.

Concernant l'organisation domestique de la vie quotidienne, soulignons que celle-ci est perturbée par le décalage des horaires du travailleur de nuit par rapport à ceux de sa famille. Ainsi le travailleur de nuit qui rentre chez lui, doit normalement se reposer pendant le jour, se voit contraint de limiter son sommeil, se soumettre aux exigences de sa famille telle que, prendre le repas à douze heures (12 heures), afin de respecter les rythmes sociaux.²

Pour ce qui est de l'organisation familiale, la détermination tient compte à la fois des exigences physiologiques et des habitudes sociales pour un père ou une mère de famille. En effet, assumer la charge des activités traditionnellement associées à une situation requiert une disponibilité totale à certains moments précis de la journée. Or, cette nécessité est difficilement compatible avec le rythme de vie imposé par le travailleur de nuit. Le rapport est rendu difficile par les activités des autres membres et ces difficultés croissent en fonction du nombre d'enfants à charge : plus ces derniers sont nombreux et jeunes, plus les possibilités de repos sont moindres, et cela, même pour un homme. Cette situation entraîne la perturbation du

¹ Omar BONGO, Impact de l'activité d'éboueur et des risques professionnels sur la santé physique et la vie extraprofessionnelle, Maitrise 2010. P.43.

² Ibid. P.45.

climat familial, inconfortable pour le travailleur qui se repose mal, mais aussi pour sa famille gênée dans ses habitudes.

Au niveau des relations familiales surviennent également d'autres difficultés. Le manque d'alternance entre les activités du travailleur et les rythmes de vie a pour effet de réduire son temps de présence à la maison. Les repas pris en famille, que l'on considère comme des moments les plus privilégiés des échanges familiaux, tendent à être moins fréquents.

Dans cet esprit, portant sur les conséquences psychologiques du travail de nuit, ont montré que plus d'un travailleur a du mal à concilier sa vie professionnelle avec les rôles qu'il doit tenir dans sa vie privée, plus son état psychique s'en ressent : il devient anxieux, il rentre en conflit avec lui-même avec son entourage. ¹

La prochaine section fait état de l'effet du travail de nuit sur la conciliation travail/famille dans le sens de la Dégradation des habitudes de vie, les problèmes d'adaptation, la perte de la transmission des valeurs, des cultures ainsi que la qualité des relations avec le conjoint et les enfants.

La vie sociale des travailleurs de nuit paraît assez restreinte comme l'ont montré plusieurs enquêtes qui ont fait état du sentiment d'isolement et de malaise ressenti par le travailleur de nuit, d'où le terme de « mort sociale ». Cela est dû pour une large part, au décalage des horaires des travailleurs nocturnes par rapport à ceux des autres travailleurs. D'où la désynchronisation des temps de loisirs. Ces horaires décalés cassent ainsi les rythmes sociaux. ²

Dans cette optique, l'éboueur doit faire face à un double impact, d'abord une vie sociale entravée par des horaires de travail atypique et l'intensité du travail qui ne lui permet pas de s'adonner à certaines activités, mais aussi une stigmatisation de son emploi qui attire les regards misérabilistes envers sa personne et compromet souvent les relations sociales.

Il apparaît, de ce fait, que le cercle de leur relation devient de plus en plus restreint, traduisant par conséquent des difficultés à se créer des nouvelles amitiés.

Un autre fait encore plus important est la participation à la vie associative qui se trouve empêchée. Cette situation plus visible dans les activités collectives telles que les activités

¹ Marie-Laure OUDOT, les répercussions de l'emploi atypique en milieu hospitalier : une comparaison entre deux CHU Angers et Québec, thèse de doctorat en psychologie, université de Québec, décembre, 2008. P.71.

² Ibid. P.50.

sportives, syndicales, politiques dans laquelle le travailleur nocturne ne peut s'y adonner de façon régulière et s'en trouve exclus ou s'en exclut lui-même.

En définitive, il semble que les familles et les individus éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver et à maintenir un équilibre entre les demandes nombreuses et parfois contradictoires de la vie de travail et de la vie de famille.

Nous venons d'analyser les caractéristiques et les risques qui entourent l'activité de collecte des ordures et leur impact sur la vie au travail et sur la vie hors travail. Au regard de ces considérations théoriques, nous allons maintenant présenter les théories et les travaux qui soutiennent notre recherche.¹

2. La désynchronisation des temps sociaux :

Les horaires de nuit se situent à contre temps des rythmes généraux de la vie sociale, réglés sur la forme dominante de l'horaire de travail en journée, l'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis, d'autant que parmi les salariés de nuit, le « double travail » n'est pas rare.

Le déphasage par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires, est source de problèmes matériels importants. Prendre son travail à une heure très matinale (4 heures pour un ouvrier boulanger, 5 heures 15 pour un agent de station du métro...), c'est ne pas pouvoir préparer les enfants pour l'école et les y emmener. Terminer son travail tard en soirée (22 heures pour une caissière d'hypermarché, 1 heure 30 pour une serveuse de restaurant...), implique de ne pas pouvoir aller chercher ses enfants à la sortie de l'école, ni surveiller et aider aux devoirs et leçons pour lendemain.²

Cette situation conduit à mettre en place des solutions de rechange de plusieurs sortes, Très souvent, si le conjoint n'est pas en capacité de le faire, Il est appel à une personne de l'entourage (grands-parents, l'ainé ou voisins par (exemple) qui accompagne alors les petits à l'école ou assure le suivi du travail scolaire à la maison. Si le relais ne peut être pris par un Proche, reste la possibilité de reporter à un autre jour l'activité qu'on ne peut assurer au moment le plus approprié.

¹ Nathalie ST-AMOUR, la difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises (INSP), Québec, mars 2005. P.15.

² Fluchaire PIERRE, bien dormir pour mieux vivre, France :Daylas 1982 . P.111.

A la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité de la relation familiale et sociale.¹

Pour s'en tenir à la sphère familiale, les recherches font état de difficultés dans la relation de couple. Celles-ci naissent de la famille. Est également signalée, dans le cas des hommes en horaires atypiques, un amoindrissement de la qualité de la relation père-enfant : connaissance floue du vécu de l'enfant, proximité psychologique moins forte, ressenti, pour l'enfant, d'un manque pouvant éventuellement retentir sur le plan scolaire...

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

- a) Soit de se soumettre aux habitudes de la famille et donc d'interrompre son sommeil pour prendre part à un repas, faire une course ou conduire une personne, veiller sur un enfant en l'absence de son conjoint ;
- b) Soit de se soumettre sa famille à ses propres horaires ;
- c) Soit de suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille ;
- d) Sois parfois d'alterner les équipes avec son conjoint avec isolement dans le couple.

Dans tous les cas, il résultera des contraintes pour le travailleur et les siens.

Le repos du travailleur sera rendu difficile par l'activité de son entourage, a fortiori si la famille compte plusieurs enfants. Le travailleur de nuit éprouve également davantage de difficultés à exercer ses responsabilités en matière d'éducation des enfants.²

3. La garde d'enfants :

Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du 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 suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuel proposé par des assistants maternels ou des employés à domicile ont un cout bien supérieur à une heure de garde effectuée durant les heures ouvrables.

Plusieurs enquêtes démontrent la progression du nombre de familles concernées par des horaires de travail irréguliers ou décalés, selon l'enquête Emploi 2007 de L'INSEE, ce sont

¹ Fluchaire (PIERRE), op.cit. P.111.

² Ibid. P.112.

469 000 familles avec des enfants de moins de six ans dont le parent, dans le cas de familles monoparentales, ou les deux parents travaillent habituellement le soir, la nuit ou le dimanche, ce qui représente 14% des familles avec des jeunes enfants.

Le phénomène des horaires de travail décalés par rapport aux horaires dits « classiques » a fait l'objet d'une étude par les services de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DRESS) 86 à partir de l'enquête *Mode de garde et accueil des jeunes enfants* sur un échantillon de 3 343 ménages ayant des enfants de moins de 7 ans et demi.

L'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* de 2002 estime à 2,5 millions le nombre d'enfants de moins de 7 ans et demi dont travaillent 80 % d'entre eux ont au moins un de leurs parents concernés par des horaires de travail irréguliers ou décalés. Pour ses enfants, la probabilité d'être gardés pendant la plage horaire non standard, le matin avant 8 heures, le soir après 19 heures, la nuit ou encore le week-end, est accrue.¹

Ainsi, 17 % des 0-7 ans dont les parents exercent une activité professionnelle sont ainsi gardés par tiers le week-end, et 7% gardés la nuit en semaine : les grands-parents prennent en charge leurs petits-enfants dans ces cas-là pendant la plus grande partie du temps.

Par ailleurs, respectivement 29% et 17% des enfants dont les parents travaillent sont parfaits gardés en semaine, le matin entre 6 heures et 8 heures, et le soir entre 19 heures et 22 heures. Professionnels et membres de la famille se partagent alors la garde des enfants.

L'étude de la DRESS montre que le besoin de prise en charge des enfants tôt 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 plus faible que le soir entre 19 heures et 22 heures, les parents pouvant faire appel plus facilement aux grands-parents (s'ils habitent à proximité).²

4. Les perturbations de la vie sociale et familiale :

Les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

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

¹ Moustefa BOUTEFNOCHET, *système social et changement social en Algérie*, algérie : OPU sans date. P.175

² Ibid. P.181.

rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. À la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.¹

Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée. Peu de structures collectives d'accueil de jeunes enfants ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuels sont bien plus onéreux. Par ailleurs, le problème se pose de la récupération physique dans une journée marquée par l'attention portée aux enfants, et les horaires scolaires le cas échéant, et par les charges domestiques, principalement dans le cas de familles monoparentales, les femmes étant plus particulièrement confrontées à un cumul de contraintes.

La question des transports représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail.²

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

Les dispositifs mis en place portent également sur la prévention et une meilleure information sur les risques professionnels du travail de nuit, ainsi que sur une gestion des parcours professionnels adaptée en termes de formation professionnelle, déroulement de carrière, modalités de retour sur un poste de jour, voire sur des solutions particulières de garde d'enfants ou de transports. Malgré les efforts entrepris, ces aménagements restent limités et ne concernent que peu de salariés de nuit. C'est pourquoi il paraît essentiel de repenser les modalités de recours au travail de nuit et de promouvoir des organisations du travail soucieuses de la santé des salariés et de l'équilibre de leur vie familiale.³

¹ François EDOURD, conseil économique sociale et environnementale, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et des vis des salariés, Paris, 2010. P.152

² Ibid. P.154.

³ Ibid. P.155.

Les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis. Le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. À la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.¹

Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée. Peu de structures collectives d'accueil de jeunes enfants ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuels sont bien plus onéreux.

5. les accidents du travail de nuit :

Tout d'abord, il faut se rendre compte que les accidents du travail ne sont pas toujours causés par une erreur de l'opérateur. On distingue 3 causes principales d'accidents : les fautes de contrôles, mais aussi les échecs technologiques (pannes...) et les problèmes d'organisation du travail.

D'autre part, on sépare aussi 4 cas d'accidents en faisant correspondre « *erreur du travailleur* » ou « *oubli du travailleur* » avec « *danger pour la société* » ou « *danger pour le travailleur* ».

Le travailleur de nuit provoque plus facilement des accidents en oubliant de faire quelque chose parce qu'il s'endort.²

Le nombre d'accidents dans les divers secteurs productifs interroge sur leur causalité pour une prévention efficace. Dans le même temps, le degré de fiabilité atteint par certains grands systèmes rend l'amélioration de cette prévention de plus en plus délicate. Le projet du présent article est de présenter d'une manière large, mais pas nécessairement exhaustive, les contributions significatives de la psychologie du travail et de l'ergonomie à la compréhension de la gestion des problèmes de sécurité dans les organisations, aussi bien sur le plan théorique méthodologique que pratique.

¹ François EDOURD, op.cit, P.156.

² Timothy H. et al, Maintaining safety and high performance on shift work-applied Ergonomics. P.77.

Si l'on s'accorde pour constater que de nos jours, on observe une grande tendance à imputer les accidents à une «*erreur humaine*», l'objectif est d'en comprendre les mécanismes psychologiques et de rendre compte de la dynamique de l'accident.¹

Au cœur des recherches sur les accidents se trouvent des modèles de l'opérateur et de son rôle dans la gestion des risques et une diversité d'approches et de méthodes d'analyse ; ce qui permet de dégager leurs processus d'émergence et par suite d'envisager des actions préventives.²

Dans le cadre de l'entretien de voies ferrées, un petit chantier de soudure est mis en place en début d'après-midi sous la protection d'une chaîne d'annonceurs chargés de signaler l'arrivée de trains pour que les agents dégagent la voie à temps. La visibilité est masquée par un pont et une courbe ; l'environnement est bruyant.

Dans le déroulement du travail, survient un incident : le flexible de commande de la meule se détache du groupe électrogène. Le soudeur sollicite l'aide d'un annonceur pour le repositionner ; celui-ci accepte et quitte son poste de surveillance, d'où une rupture de la chaîne d'annonce. Un train arrive ; l'annonce en est faite par les annonceurs en amont ; ni le soudeur ni l'annonceur à côté ne la perçoivent ; le soudeur qui se trouve en zone dangereuse est heurté par le train.³

Les questions auxquelles le psychologue du travail et l'ergonome devront répondre seront: en quoi et pourquoi les conditions de travail et les circonstances ont pu gêner ou empêcher la construction d'un diagnostic de la situation lors de l'élaboration de sa représentation, de la décision d'action, ou de son exécution ? D'où une diversité de méthodes d'analyses. La réponse à ces questions suppose d'élucider une pluralité de mécanismes cognitifs individuels - prise et traitement des informations, perception ou représentation du risque, prise de décision, planification de l'action, réalisation et de mécanismes sociaux de travail collectif tenant compte tant de la gestion verticale du travail par la hiérarchie que de sa gestion horizontale par l'équipe. Il en ressort un certain nombre de moyens possibles de prévention qu'il faut encore interroger sur le plan de la pertinence et de l'efficacité.⁴

Le psychologue du travail ou l'ergonome peuvent intervenir en parallèle avec d'autres personnes ou services impliqués dans les enquêtes sur les accidents - police, juges

¹ Timothy H. et al, op.cit, P.78.

² Ibid. P.79.

³ Ibid. P.79

⁴ Eric BRANGIER et autres, les dimensions humaines de travail Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations, Submitted ,27 Janvier 2011, P.47.

d'instruction, experts inspecteurs du travail, Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), Service Prévention des Risques professionnels dans l'Entreprise, Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM) et Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).

Leur objectif est de mettre en évidence ce qui s'est effectivement passé pour transformer les situations à risques et non pas d'en juger d'après la conformité aux règles, consignes et normes. Dans ce chapitre seront envisagés des accidents du travail aussi bien dans des grands systèmes complexes que dans des PME ou PMI.

Bien que le facteur accident gêne un poids différent, les processus et leurs analyses relèvent des mêmes approches interactives.¹

Comme l'analyse des tâches et de l'activité (Rasmussen, 1993), les analyses d'accidents peuvent se faire sous différentes focales cher-«*L'accident peut être le résultat de multiples défauts (...) portant sur six composants (conception du système, équipements, procédures, opérateurs, approvisionnement, matière première et environnement)*» (Perrow, 1984).

*Analyse accidents, risques, prévention*²⁵³ chant à établir un diagnostic indicatif de l'état de sécurité, à élucider des mécanismes psychologiques séparés, à étudier des tâches cognitives particulières, ou à analyser le processus accidentel en situations complexes.

9.1.1. Les analyses statistiques, un tableau de bord de la sécurité L'analyse statistique est la méthode privilégiée pour l'évaluation du niveau de sécurité de l'entreprise ou d'une branche professionnelle.

Ce type d'analyse consiste à dresser une carte du taux de fréquence et de gravité des accidents (et des incidents) en fonction de variables indépendantes considérées comme caractéristiques de la situation de travail. Le but est de diagnostiquer les secteurs ou métiers de l'entreprise présentant plus ou moins de risques, de caractériser de manière probabiliste la fiabilité du système et/ou d'en inférer les facteurs potentiels d'accident. Ceux-ci sont traditionnellement regroupés en facteurs humains (âge, ancienneté, qualification, performance, etc.) et facteurs techniques (équipement, tâche, poste de jour ou de nuit, secteur et...). Le risque pour l'analyste est de les opposer.

¹ Eric BRANGIER et autres, op.cit, P. 49.

Comme le montre l'exploitation de données recueillies selon ces principes, divers problèmes se posent lors de la construction et de l'utilisation de tels tableaux de bord rétrospectifs pour définir les moyens de prévention à mettre en œuvre.¹

La valeur des analyses dépend de la nature et de la qualité des matériaux de base recueillis ; or, les observations sur le terrain sont peu nombreuses ; on travaille souvent sur des grilles préétablies et des données filtrées par rapport à la tâche sans trop se préoccuper de l'activité et il est souvent nécessaire d'aller rechercher les données pertinentes.

- a) L'événement rare, du fait même de sa faible probabilité n'est pris en compte que si par ailleurs, il a provoqué des pertes importantes (Hendrick & Benner, 1987).
- b) Parmi la masse de relevés d'incidents difficiles à traiter du seul fait de leur nombre, l'incident grave n'est pas forcément reconnu comme un précurseur possible de l'accident, faute de modèles d'exploitation.²
- c) La multiplicité de relations mises en évidence par ces analyses n'est généralement pas traitée dans la perspective d'une pluri-causalité des accidents.

Toutefois, depuis peu, des traitements statistiques plus approfondis menés à l'échelle de la branche professionnelle ou de l'entreprise (exploitation de forêts, scieries, sapeurs-pompier...), peuvent répondre pour partie à ces critiques. Des méthodes d'analyse multidimensionnelle permettent de filtrer l'information disponible et de repérer des interrelations entre les éléments mesurés et des tendances de configurations accidentelles. Sans émettre d'hypothèses a priori, de telles méthodes permettent de représenter graphiquement des scénarios de situations accidentelles et d'en visualiser les principales caractéristiques. Ces *Les analyses statistiques permettent de diagnostiquer les «points noirs de sécurité» dans l'entreprise Annie Weill-Fassina, Dongo Rémi Kouabenan & Cécilia de la Garza* 254 images permettent une réflexion du personnel concerné sur les risques encourus et sur des mesures envisageables de prévention et de formation. Cependant, ces techniques statistiques ne disent rien de la logique et de la dynamique de l'accident, ni des modalités de gestion de la situation par les opérateurs.³

6. Le partage conjugal :

Le temps accordé à la discussion et à la parole sur le travail au sein du couple, la formulation de ses contraintes, la connaissance de celles de son conjoint, la capacité à se représenter le

¹ Eric BRANGIER et autres, op.cit, P.51.

² Ibid. P.53.

³ Ibid. P.53.

travail réel de l'autre, sont autant d'éléments permettant de mettre la vie professionnelle à distance et d'en ressentir une interaction positive avec la vie privée.

S'il n'est donc pas possible d'opposer sommairement travail et famille, il s'agit pourtant de deux pôles à partir desquels les individus organisent leur vie quotidienne. Celle-ci est fonction de deux variables, l'espace et le temps. On pourrait presque dire qu'ils forment l'un et l'autre le véritable objet de cette enquête.¹

7. Le temps entre le travail et la famille :

Temps du travail, de la convivialité, du monde social, temps pour la famille, pour l'intimité, temps pour soi... Les temps de la vie sont multiples. Ils s'entremêlent, se partagent, s'articulent, tentent de s'équilibrer. Chacun définit ses priorités, connaît ses contraintes, développe ses stratégies. Pourtant, le temps de travail, c'est-à-dire le temps effectif ou réel passé à travailler et non pas celui contractuel ou prescrit, ce temps de travail tend à « déborder » sur tout le reste. Horaires élastiques, travail de nuit, sommeil réduit, rapports sexuels bâclés ou tout simplement ajournés, le travail entre chez les gens pour s'y installer durablement. Presque naturellement tant il semble difficile de résister à ce temps de la production qui ne connaît plus les pauses nocturnes ou les frontières de la maison. Le sommeil, la vie privée ou la sexualité servent alors de variables d'ajustement. Mais à quel prix : culpabilité, divorce, troubles sexuels... Ce débordement est parfois accepté. C'est le cas notamment des chefs d'entreprise, des cadres dirigeants ou de certaines personnes passionnées par leur activité. Mais il faut que le conjoint ou la famille partage cet élan ou se fasse une raison. Le plus souvent l'entrelacement des temps est subi et, dans ce cas, mal vécu. L'articulation des temps est donc au cœur de cette étude.²

Parmi les principaux résultats de l'enquête, le travail de nuit des cadres apparaît comme un fait massif à défaut d'être nouveau. Ici, le travail de nuit est à entendre comme un temps supplémentaire venant s'ajouter à la journée de travail, c'est-à-dire revêtant un caractère volontaire et non contractuel. Comme nous le verrons plus loin, ce « débordement » est rendu possible par les NTIC.

L'INSEE a mené diverses études sur le travail de nuit des cadres. Selon les enquêtes Emploi 1994 et 2002, le travail du soir chez les Cadres (défini comme entre 20h et 24h) est passé entre ces deux périodes de 31% à 35,4% pour les femmes et de 33,8% à 35,9% chez les hommes. Si l'échantillon et la définition de ce que recouvre le travail de nuit sont moins

¹ Jean-Claude DELGNES, Les effets du travail sur la vie privée - Enquête Technologie / UMC (Mars 2012). P.3.

² Ibid. P.4.

restrictifs du point de vue de l'étude technologique, les écarts constatés tendent cependant à confirmer, voire à révéler une accélération de l'empiétement du travail sur le temps de repos dans cette catégorie.¹

En effet, si le travail de nuit touche ou a déjà touché 39,2% des répondants, cette proportion atteint 47,4% pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) de notre échantillon. Et il est occasionnel ou fréquent pour près d'un quart d'entre eux (24,2%). Quels que soient le sexe, l'âge ou la structure familiale, ce travail de nuit est présent dans les mêmes proportions chez l'ensemble de cette population.²

Les biorythmes humains sont synchronisés par les "habitudes sociales" que constituent, non seulement les horaires de travail, mais aussi ceux de la famille et de la cité. Dans le cas d'un travail posté, ces deux synchroniseurs sont en contradiction, ce qui entraîne des perturbations s'étendant à la vie familiale et sociale du travailleur. Des enquêtes ont, en effet, mis en évidence les difficultés relationnelles que pouvaient rencontrer certains travailleurs avec les membres de leur famille. En décalage par rapport au rythme de vie de leurs proches (horaires et répartition des jours de travail dans la semaine) un certain nombre de rôles ou d'obligations qui leur incombent, tant dans le domaine de l'éducation que dans le partage des tâches ménagères, peuvent être affectés par ces horaires décalés. Idéalement, les autres membres de la famille devraient dès lors prendre en compte cette particularité en trouvant, notamment, des aménagements visant à respecter le repos diurne. Les relations familiales parfois rendues difficiles peuvent, à terme, avoir une incidence sur l'équilibre psychique du travailleur. En tout état de cause, les horaires de travail décalés peuvent avoir des répercussions sur la vie familiale dans ses différentes composantes sans omettre également des conséquences dans la sphère sociale. En effet, dans la mesure où ils supposent une certaine désynchronisation des temps de loisirs, le travail posté et le travail de nuit s'accompagnent généralement de complications dans la vie sociale du travailleur. Pris dans un rythme à contre-courant le salarié peut avoir plus de mal à tisser de nouvelles relations et à participer à la vie locale et associative.³

La quantité d'heures de travail est un des facteurs clés pour déterminer si l'emploi d'un individu est compatible avec des responsabilités familiales ou, plus généralement, avec une vie en dehors du travail. Par exemple, de récentes recherches en Europe ont conclu que les

¹ Jean-Claude DELGNES, op.cit, P.6.

² Ibid. P.7.

³ Anne BONNEFOND, approche expérimentale des avantages et inconvénients liés à l'introduction d'un sommeil de courte durée lors du poste de nuit chez le travailleur posté, Goethe, 1870. P.90.

facteurs déterminants qui réduisent la compatibilité vie privée / vie professionnelle d'un emploi donné sont incontestablement les longs horaires réguliers et les horaires «asociaux» comme le soir.

Le temps de travail «rigide» a tendance à renforcer la traditionnelle division du travail domestique (l'homme au travail et la femme au foyer) au sein des ménages et crée des difficultés pour concilier la vie professionnelle et les obligations familiales. Au-delà, les horaires «asociaux» (soir, nuit et week-end), de même que les variations imprévisibles des horaires de travail augmentent la probabilité de conflits au sein de la structure familiale et sur le lieu du travail. Il est dès lors nécessaire de rechercher des mesures qui permettent un ajustement du temps de travail en fonction des obligations familiales sans impact négatif sur les entreprises.¹

L'aménagement des horaires de travail en vue de concilier les obligations familiales et professionnelles peut être atteint par de multiples moyens différents, mais le plus souvent complémentaires. Ces mesures respectueuses de la vie familiale comprennent une variété de politiques publiques, la réduction collective des heures de travail pour un travail à temps partiel ou encore par la reconnaissance d'un droit individuel de réduction ou d'adaptation des horaires de travail pour des raisons familiales.

En général, le travail à temps partiel (particulièrement sous la forme de travail à mi-temps, qui peut concerner deux employés à mi-temps se partageant un travail à plein temps apparaît comme étant la stratégie la plus utilisée en vue d'équilibrer la vie privée et la vie professionnelle. Toutefois, il subsiste deux principaux obstacles pour considérer cette option comme la meilleure façon de réconcilier les obligations familiales et professionnelles. Premièrement, les emplois à temps partiel sont généralement de «moins bonne qualité» que les emplois similaires à plein temps, en termes de salaire horaire, d'avantages divers et d'opportunités de carrière, sans oublier les faibles chances de retrouver un poste à plein temps quand les responsabilités familiales changent.²

De plus, le travail à temps partiel est extrêmement discriminatoire dans pratiquement tous les pays où il existe. En 2004, environ un tiers (31.4%) des femmes dans l'Union européenne travaillait à temps partiel contre seulement 7% des hommes, quand dans le même temps la proportion globale du travail à mi-temps passait de 16% en 1997 à 17,7% en 2004 (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007). Dans les pays

¹ Bureau international du Travail, le temps de travail décent équilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises, Genève, 2007, P.7.

² Ibid. P.8.

industrialisés trois-quarts, des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, et ce type d'emploi est en augmentation constante dans certains pays en voie de développement comme le Brésil ou la Jamaïque.¹

Indépendamment du travail à temps partiel, certains types d'arrangements du temps de travail peuvent contribuer à réconcilier vie privée et vie professionnelle, notamment la flexibilité des horaires programmes ou les crédits de temps de travail qui permettent à l'individu de moduler ses horaires en fonction de sa situation familiale. De plus, offrir la possibilité aux employés de travailler chez eux peut les aider à concilier quotidiennement leurs obligations privées et professionnelles. De manière plus générale, un certain nombre de mesures telles que des garanties en cas de maternité ou encore l'accès abordable à un service de soin à l'enfance sont tout aussi cruciales pour aider les travailleurs à réconcilier leur travail et leurs responsabilités familiales.

Un temps de travail respectueux de la vie familiale améliore les conditions de vie du travailleur et de sa famille, et a des effets bénéfiques sur la société en général.²

Dès lors, le second aspect du «*temps de travail décent*» est de donner aux travailleurs le temps et la flexibilité nécessaire afin qu'ils puissent concilier leurs responsabilités familiales et leur travail, en accord avec les principes établis par la Convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En particulier, les mesures doivent être alignées sur les besoins des deux parents de disposer du temps nécessaire pour prendre soin quotidiennement de leur famille. En offrant la possibilité aux individus d'ajuster leurs horaires de travail afin de répondre à leurs obligations familiales, ces mesures bénéficieraient aux travailleurs et à leurs familles de même qu'à la société dans son ensemble.³

Ce dernier aspect est directement lié à l'objectif d'améliorer la qualité du travail à temps partiel, qui est perçu comme un moyen d'atteindre un temps de travail respectueux de la vie familiale. Cela implique dans chaque pays d'aligner le statut des emplois à temps partiel sur la base des postes similaires à temps plein. L'égalité de traitement, dans l'emploi, les bénéfices et la protection sociale, principe établi dans la Convention sur le travail à temps partiel peut améliorer la qualité du travail à temps partiel et, par la même occasion, promouvoir l'égalité homme – femme, sujet qui sera abordé dans la prochaine section.⁴

¹ Bureau international du Travail, op.cit, P.9.

² Dr.robert LEONARD, le travail et le temps, le travail en horaires atypiques (INRCT), Bruxelles, 1998, P.92.

³ Ibid. P.93.

⁴ Bureau international du Travail, op.cit, P.9.

8. La question des transports :

Représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail. Face à ces conséquences néfastes du travail de nuit, des entreprises, des branches professionnelles, des collectivités territoriales ont cherché à mettre en place des dispositifs d'aménagement des conditions de travail en prévoyant des alternatives au travail permanent de nuit ou l'optimisation du roulement et des cycles de travail, en portant les efforts sur l'ergonomie du poste de travail de nuit ou en expérimentant le sommeil de courte durée durant les pauses nocturnes.¹

¹ Dr Robert LEONARD, op.cit, P.94.

Chapitre IV
*Présentation de
l'entreprise et
analyse et
interprétation des
résultats*

HISTORIQUE DE L'ORGANISME D'ACCEUIL

1. Les moulins de la Soummam :

C'est une filiale issue de la restructuration de ERIAD SETIF/SPA, créé par acte notarial le 01/10/1979, dans le siège social est implanté à SIDI AICH pour des raisons de fiabilité économique, cette filiale est composée de deux unités de production SIDI AICH et KHERRATA.

L'unité de kherrata est l'histoire de la période coloniale mis en service par « *HUGENE DUSSAIX* » en 1890, elle a été l'objet de quelques modifications techniques en 1927.

Après l'indépendance elle a été déclarée comme un bien de l'état et intégrés au sein de la SN-SAMPAC le 25/03/1965, elle a bénéficié d'une rénovation par un changement radical de production de marque moulinant Türck.

L'unité de production de kherrata constitue d'une semoulerie d'une capacité de production 1000 QX par jour de trituration blé.

2. situation géographique :

L'unité de kherrata est l'une des anciennes unités dans le payé situé au nord du village à 600 m de l'APC et à 59 km de la wilaya de Bejaia et 52 km de la wilaya de Sétif à côté de la route nationale N⁰⁹ entre les deux wilayas.

3. Fiche technique :

Dénomination : ERIAD SETIF/ SPA, filiale les moulins de la Soummam / spa KHERRATA

Date de création : 1938-1990

Implantation : Quartier de la douiassla.

- Moulin 1000 Qx/j kherrata.
- Moulin 4400 Qx/j sidi-aich.
- Moulin mixte 3000 Qx/j sidi-aich.

Capacité de stockage :

KHERRATA

{ Matière première : 8000 Qx.
Produits finis : 2500 Qx.

<u>SIDI-AICH</u>	}	Matières première : 125000 Qx.
		Produits finis : 16000 Qx.

Capacité de trituration et broyage :

- Blé durs : 300 Qx.

Produits fabriqués :

- Semoules.
- Farines.

4. PRESENTATION DE L'ORGANIGRAMME :**a) Chef moulin :**

- Responsable de la réalisation du plan prévisionnel de production ;
- Responsable de l'exploitation rationnelle du moulin.
- Responsable de la qualité des produits et service.
- Vielle au respect des règles d'hygiène et sécurité et du règlement intérieur.
- Contrôle et approuve des situations périodiques.
- Propose des procédures et méthodes pour une maîtrise de la qualité.
- Anime, coordonne et contrôle l'activité des structures placées sous autorité.

b) Secrétariat :

- Reçoit, enregistre et transmet le courrier au directeur.
- Enregistrer et recevoir les appels téléphoniques.
- Responsable de toute activité du secrétariat.
- Noter les rendez-vous pour le directeur et informer au temps opportun.
- Rédiger les correspondances courantes de la direction.
- Tirer et classer les documents.
- S'occuper de la réception des activités de directeur.
- Organiser et entretenir le bureau du directeur.

- Préparer les dossiers pour les réunions du directeur.

c) Laboratoire :

- Elabore des programmes d'essai.
- Permet de contrôler la qualité de la matière première ainsi que le produit fini.

d) Responsable exploitation :

- Elabore le plan du budget des fonctions : (approvisionnement, gestion maintenance, commercial).
- Contribue à l'élaboration du plan budget annuel de l'unité.
- Assure l'approvisionnement des matières premières, emballages fournitures et marchandises conformes aux spécifications.
- Assure la gestion des stocks de matière première, emballage, fourniture, pièces de rechange.
- Assure la fabrication des produits conformes aux normes et aux exigences des clients.
- Assure l'amélioration continue des produits fabriqués sur le plan qualitatif et quantitatif.
- Assure l'entretien et la réparation des équipements des installations.
- Participe à l'élaboration du rapport de gestion.
- Participe aux travaux d'inventaires de fin d'année.

e) SERVICE HYGIENE ET SECURITE :

- Veille à la propreté du milieu professionnel de l'unité.
- Préserve les intérêts humains et matériels de l'unité.
- Proposé des améliorations pour éviter les accidents et des maladies professionnelles.

f) SERVICE APPROVISIONNEMENT :

- Elabore de programme d'approvisionnement en matières premières, emballages, matières et fournitures divers plans d'approvisionnement de l'unité.
- Sectionne des sous-traitants qualifiés.
- S'assure et met en œuvre les méthodes et procédures réglementaires régissant le fonctionnement du service.
- Surveille et examine les résultats des sous-traitants.

- Prépare et approuve les documents relatifs aux achats.
- Veille au respect des caractéristiques contenues dans les documents.
- Soumettre les bons de commandes à l'approbation de la hiérarchie.

g) **SERVICE DE GESTION DES STOCKS:**

- Cordonne les activités des magasiniers.
- Veille à la bonne tenue des stocks.
- Détermine le niveau des stocks du secteur.

h) **RESPONSABLE COMMERCIAL ET MARKETING :**

- Valide les dossiers clients.
- Anime, dirige et cordonne l'activité du service.
- Veille à la réalisation du chiffre d'affaires prévisionnel.
- Elabore le programme mensuel des ventes.
- Réceptionne la clientèle.
- S'assure de la conformité des dossiers.
- Etablir des programmes en fonction des commandes.

i) **RESPONSABLE ADMINISTRATION ET FINANCES :**

- Participe à l'administration de la politique globale de l'entreprise en matière des ressources humaines et des ressources financières et leurs affectations et l'administration des prix.
- Responsable de la coordination des structures comptabilité générale, comptabilité analytique, ressources humaines, moyens généraux et gestion du patrimoine.
- Elabore, suit le budget de l'entreprise et suit les équilibres financiers.

j) **SERVICE COMPTABILITE EXPLOIT :**

- Effectue le calcul périodique des coûts et prix de revient.
- Procède à l'analyse des coûts et prix de revient obtenus et les compare aux coûts et prix de revient standard préalable.
- Attire l'attention de son responsable hiérarchique sur le dépassement constaté.
- Veille au respect des procédures de gestion.

- Met en disposition des structures concernant les résultats périodiques.
- Participe à la détermination des prix de vente.
- Participe à l'élaboration des plans et budgets.

k) SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES :

- Met en œuvre des mesures pour motiver le personnel.
- Anime et assure la discipline générale du travail.
- Veille à l'utilisation rationnelle des ressources humaines.
- Participe à l'élaboration des plans prévisionnels des ressources humaines.
- Anime, coordonne et contrôle l'activité des sous structures.
- Veille au respect des procédures réglementaires.
- Assiste l'employeur en matière de législation de travail.
- Assure les conditions d'un climat social de travail serein.
- Anime la gestion des carrières avec d'autres structures de l'entreprise.
- Contrôle et suit le déroulement de la médecine de travail.
- Assiste le travailleur auprès des organismes de sécurité sociale.
- Dynamise la formation et l'apprentissage dans l'entreprise.
- Tenu de respecter et de faire respecter la disposition du règlement intérieur de l'entreprise.

4.1 Les caractéristiques de la population d'étude.

Tableau n° 1 : la représentation des effectifs selon le sexe.

Sexe	F	%
Masculin	65	80.25 %
Féminin	16	19.75 %
Total	81	100 %

Source : enquête sur le terrain

D'après ce tableau, nous constatons que la majorité des enquêtés sont de sexe masculin avec un pourcentage de 80.25 % alors que le pourcentage des femmes est seulement de 19.75 % dans la totalité.

Les données tableau ci-dessus montrent que les moulins de la SEMPAC de kherrata favorisent la catégorie du sexe masculin sur le sexe féminin, puisque les hommes sont prédisposés aux formations externes et les déplacements en dehors de l'entreprise, puisque cet organisme est une unité de ERIAD Sétif les salariés peuvent se déplacer jusqu'à SETIF. Contrairement aux femmes ne s'engagent pas totalement dans leur travail à cause des empêchements tels que les congés de maternité, les charges familiales...etc.

Aussi cela peut s'expliquer par le type d'activité exercée au sein de l'entreprise, des tâches qui demandent des conditions physiques comme les agents d'exécution, où ce type d'activité demandent plus d'effort physique qui peut se trouver chez l'homme que les femmes, ce dernier on les trouve dans des taches moins d'effort physique comme des cadres et des agents de maîtrise.

Tableau n° 2 : la répartition de l'échantillon selon l'âge :

L'âge	F	%
20-30	13	16,05%
31-40	46	56,79%
41-50	17	20,99%
51 et plus	05	06,17%
Total	81	100 %

Source : enquête sur le terrain

D'après les données chiffrées de ce tableau statistique, nous remarquons que la catégorie d'âge la plus déminente est celle entre 31 et 40 ans avec un taux de 56,79%, suivi de notre catégorie d'âge 41 et 50 ans avec un taux de 20,99%, puis 16,05% pour la catégorie de 20 à 30 ans, enfin 06,17% de notre échantillon de 51 ans et plus. Si on regroupe la deuxième et la troisième tranche d'âge, on remarque que 77,78% de notre échantillon sont âgés entre 31 et 50 ans ; la catégorie des travailleurs la plus expérimentée et habituée au travail de nuit, ce qui signifie l'absence d'initiative des jeunes, pour cela l'entreprise les évoque de travailler la nuit à fin d'éviter les incidences nuisibles dans un secteur sensible ou la faute professionnelle peut générer une catastrophe industrielle. À partir de ces résultats nous avons pu constater cette répartition d'âge s'explique par la politique de la gestion du personnel propre à l'organisme.

Tableau n° 3 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude.

Niveau d'étude	F	%
Primaire	20	24.69
Secondaire	18	22.22
Moyen	32	39.50
Universitaire	11	13.59
Total	81	100 %

Source : enquête sur le terrain

D'après ce tableau ci-dessus, la majorité de nos enquêtés sont de niveau moyen avec un taux de 39.50%, suivi par un niveau primaire avec un taux de 24.69%, puis un niveau secondaire avec un taux de 22.22%, et enfin le taux le plus faible est celui du niveau universitaire avec un pourcentage de 13.59%.

Donc, on peut expliquer cette situation par la nature de l'activité exercée au sein de l'entreprise qui n'exige pas un niveau d'instruction plus élevé, et que la majorité des travailleurs travaille sur des simples machines.

Tableau n° 04 : la répartition des échantillons selon la situation familiale.

Situation familiale	Effectif	%
Célibataire	17	20,99
Marié	64	79,01
Total	81	100

Source : enquête sur le terrain

L'analyse des résultats du questionnaire montre que plus d'un tiers de notre échantillon 79,01 % ont une situation familiale stable ou ils ont fondé leurs foyers, par contre on remarque que 20,99% de notre échantillon sont des célibataires.

Le taux élevé des salariés mariés est en premier lieu en fonction de leurs âges. Jetant un œil sur le tableau précédent, on trouve que presque plus 80 % des enquêtes ont dépassé 30 ans. Ce taux est aussi justifié par les conditions financières des salariés, un salaire motivant qui contribue au fondement d'une famille.

De même, le recours au recrutement par le contrat déterminé et l'instabilité financière du salarié contractuel entraîne une précarité et un retard du mariage estimé à 20,99 % selon notre échantillon.

4.2 Analyse de la première hypothèse :

Le travail de nuit a une influence négative sur la vie sociale et familiale des salariés.

Axe 01 : le travail de nuit :

Tableau n° 5 : la répartition de l'échantillon selon leur raison du travail de nuit.

Raison du travail de nuit	Effectif	%
Choix	36	44,44
Imposé	45	55,56
Total	81	100

Source : enquête sur le terrain

Partant des données figurant dans ce tableau ci-dessus, nous remarquons que 55,56% des enquêtés travaillent la nuit par obligation du poste de travail, ensuite 44,44% travaillent la nuit d'un choix personnelle.

Ces résultats nous permettent de déduire que le travailleur n'a pas vraiment le choix de sa période de travail, c'est le poste qu'exige le travail de nuit. Aussi comme facteur motivant au travail de nuit, la prime de nuit qui ne se trouve pas vraiment importante. Mais le salaire de quelques catégories d'ouvriers vulnérables et surtout les jeunes recrutés peut être comme facteur motivant. Comme on constate que la plupart des travailleurs de nuit le considèrent comme un moyen d'acquérir de nouvelles expériences et de maîtrise.

Tableau n° 06 : la répartition des enquêtés selon le motif de travailler la nuit.

Le motif de travail de nuit	Effectif	%
Besoins économiques	48	59,26
éviter le contact avec l'administration	12	14,81
Autres	21	25,93
Total	81	100

Source : enquête sur le terrain

Les résultats obtenus au niveau de ce tableau montrent que 59,26% des enquêtés travaillent par raison de besoins économiques et 14,81% pour éviter le contact avec l'administration et

autre et enfin on a une catégorie des autres réponses avec un taux de 25,93% de la population enquêtée.

De ce fait, nous déduisons que le taux le plus élevé des enquêtés et celui de travail par motif de besoin économique sachant que le travailleur a besoin de plus d'argent pour satisfaire ses besoins et aux besoins de sa famille, comme on constate une autre minoritaire tranche qui travaille la nuit on raison d'éviter le contact avec les autres collègues et surtout éviter la pression et le contact avec l'administration. Enfin la catégorie autre qui travaille la nuit parce qu'il fait partie du règlement de l'entreprise.

Tableau n^o07 : répartition des enquêtés selon la prise du repas de nuit.

La prise du repas	effectif	%
Domicile	69	85,19
Restaurant	12	14,81
Total	81	100

Source : enquête sur le terrain

D'après les chiffres de ce tableau, nous constatant que 85,19% de notre échantillon prennent leurs repas de nuit a leurs domiciles, ce taux peut s'expliquer par le fait que leurs chronos de travail commencent à 21heures et ils préfèrent diné avec la famille avant partir au travail, tandis que 14,81% des enquêtés prennent leurs dinés en dehors de leurs domiciles à cause de la distance entre leur domicile et leur lieu de travail qui les obligent à prendre leur diné au restaurant de l'entreprise ou bien à un restaurant externe.

Tableau n^o08 : la répartition des enquêté selon leurs opinions sur le travail de nuit.

Opinions sur travail de nuit	Effectif	%
Satisfaisant	13	16,05
Pénible	56	69,14
Gagnant	12	14,81

Total	81	100
--------------	-----------	------------

Source : enquête sur le terrain

D'après une étude statistique de ce tableau on constate que 69,14% des enquêtés considèrent le travail de nuit très pénible parce qu'ils se sentent dans une situation de renversement des normes de leurs vies en travaillant la nuit et dormir le jour, c'est-à-dire moins de rencontres avec autrui, moins de responsabilités envers leurs familles et surtout les répercussions que le travail de nuit engendre sur leur santé mentale et physique tels que le sommeil, la fatigue et le stress...etc. un travailleur marié confirme qu' « *Après une journée chargée, on a du mal à rester éveillé toute la nuit* ». Un autre taux de 16,05% qui considère le travail de nuit comme satisfaisant même s'il est fatiguant, il faut juste faire avec, d'autre disent que le travail de jour c'est comme le travail la nuit ; ils sont tous les deux fatigants. Enfin un taux de 14,81% des enquêtés qui jugent le travail de nuit comme un moyen de gagner plus d'argent pour parvenir à leurs besoins et ses fins.

Tableau n° 09 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.

Ancienneté	F	%
1-5 ans	11	13,58 %
6-10 ans	40	49,38 %
11-15ans	21	25,92 %
16-20 ans	6	7,40 %
21 ans et plus	2	2,46 %
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Le tableau ci-dessus illustre que la catégorie la plus ancienne avec un taux plus élevé est située entre (6-10ans) d'un taux de 49,38 % et la catégorie moyenne est d'un taux de 25,92% qui est situé entre (11-15 ans), ensuite la catégorie qui se situé entre (1-5 ans) avec un taux de 13.58 %, ensuite la catégorie qui se situé entre (16-20 ans) avec un taux de 7,40 %, ensuite la catégorie entre (21 et plus) avec un taux de 2.46 %.

On constate que la majorité de personnels qui a plus d'expérience au sein de l'entreprise « les moulins de la Soummam » est la catégorie entre 6 ans et 10ans, ce qui peut être expliqué par la politique de l'entreprise vis-à-vis le recrutement des nouveaux salariés pour répondre aux exigences de l'extension de cette entreprise.

De ce fait, des interrogations concernant le rôle de la législation du travail à propos de la protection de cette catégorie des travailleurs. En France l'employeur n'a pas le droit de signer un contrat de travail de nuit de plus de 5 ans, en même temps l'ouvrier a le droit à des primes, des visites médicales et à des promotions a priori. ¹

Axe 02 : la santé

Tableau n° 10: la répartition de l'échantillon selon la sensation d'isolement durant le travail de nuit.

Vous sentez-vous isolé	Effectif	%
Oui	60	74,07%
Non	21	25,93 %
Total	81	100 %

Source : enquête sur le terrain

D'après les statistiques du tableau ci-présent, on remarque que la plupart de notre population interrogée avec un taux de 74,07% se sentent isolés à cause de la nature du travail de nuit qui met le travailleur dans une situation de neutralité et le prive des contacts avec les autres, ainsi que le risque de dormir en exerçant ses tâches, un salarié de nuit confirme que : « *le travail de nuit ne doit pas s'exercer individuellement, il est trop risqué on risque de dormir à chaque moment, il n'est pas le moment naturel de travailler.* ». Par contre, 25,93% de notre échantillon ne se sent pas isolé et considère cette période la meilleure pour l'accomplissement de son travail dans un climat calme et silencieux.

Tableau n° 11 : la répartition de l'échantillon selon le mal à se tenir éveillé la nuit.

¹ Code du travail français, texte codificateur lextex, annexé, 45éd, « petit code Dalloz », paris, 1983.

Le mal à se tenir éveillé	Effectif	%
Oui	54	66,67%
Non	27	33,33%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Les résultats obtenus de ce tableau montrent que 66,67% des enquêtés ont du mal à se tenir éveillé la nuit à cause du grand embarras de sommeil dont il faut trouver des solutions urgentes, pour eux la nuit est faite pour dormir, reposer n'est pas pour travailler. Mais ils se trouvent dans l'obligation de l'être à fin d'accomplir leur travail dans des bonnes conditions par contre plus de 33,33% des enquêtés ne trouvent pas des difficultés à se tenir éveillé la nuit.

Tableau n° 12: Répartition des enquêtés selon la prise de médicament pour rester éveillé.

Prise de médicament pour rester éveillé.	Effectif	%
Oui	3	03,70%
non	78	96,30%
total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

D'après la lecture statistique de ce tableau, qui représente la prise de médicament pour rester éveillé, on remarque que la quasi-totalité avec un taux de 96,30% ne prennent pas de médicament pour rester éveillé la nuit en vue des répercussions néfastes sur leur santé et éviter de décaler leurs vigilances, un des enquêtés dit « *c'est vrais qu'il y'a certains médicaments vous empêche de dormir la nuit, mais la journée va être ennuyeuse et vous allez vous sentir démoralisez* » .et seulement 03,70% des fonctionnaires ont recours aux médicaments qui le jugent indispensable pour rester éveillé.

Tableau n° 13 : la corrélation entre l'âge et Le mal à se tenir éveillé la nuit.

Le mal Age	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
20-30 ans	09	69,23	04	30,77	13	100
31-40 ans	29	63,04	17	36,96	46	100
41-50 ans	12	70,59	05	29,41	17	100
Plus de 50 ans	04	80	01	20	05	100
Total	54	66,67	27	33,33	81	100

Source : enquête sur le terrain

Suivant les données ci-dessus, nous remarquons que 66,67% de notre échantillon ont du mal à se tenir éveillé la nuit, 80% des travailleurs sont âgés au-delà de 50ans, 70,59% des travailleurs âgés entre 41 et 50ans, 69,23% des jeunes sont âgés entre 20 et 30 ans, 63,04% des travailleurs sont âgés entre 31 et 40 ans. En revanche, on trouve que 33,33% de notre échantillon trouvent pas la difficulté à se tenir éveillé la nuit, 36,96% âgés entre 31 et 40ans, 30,77% sont âgés entre 20 et 30 ans, 29,41% âgés entre 41 et 50 ans, 20% sont âgés de 50 ans.

D'après ces résultats, nous remarquons que le taux le plus important des travailleurs trouvant du mal à se tenir éveillé la nuit est de la première catégorie d'âge (41ans et plus). Cela explique comme suit : ce sont des ouvriers qui se trouvent dans la difficulté de se concentrer et de résister au sommeil, et à la charge de travail. De même, les travailleurs de cette catégorie d'âge souffrent de plusieurs maladies liées directement ou indirectement au travail de nuit comme le stress, les problèmes de vues...etc.

Tableau n° 14: la répartition de l'échantillon selon la vigilance durant la nuit.

La vigilance durant la nuit	effectif	%
Oui	77	95,06%
Non	04	04,94%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Le tableau n° 14 illustre que 95,06% des enquêtés se considèrent dans l'obligation d'une vigilance accrue dans leur travail ; d'un côté, le règlement l'assigne et pour éviter tout sort de punition comme le licenciement, et d'un autre coté le salarié se voit responsable et n'a pas le droit à l'erreur vis-à-vis de son travail. Et autre catégorie avec un taux de 04,94% qui trouve de difficultés de rester vigilant à cause de leur longue exposition au travail de nuit.

Tableau n° 15: la répartition des échantillons selon la prise d'un traitement pour dormir la journée.

traitement pour dormir	Effectif	%
Oui	3	3,70%
Non	78	96,30%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

D'après la lecture statistique de ce tableau, qui représente la prise d'un traitement pour s'endormir, on remarque que la quasi-totalité avec un taux de 96,30% ne prennent pas de médicament pour dormir après un travail de nuit, et seulement 03,70% des fonctionnaires ont recours aux médicaments.

Le travailleur de nuit ne trouve aucune difficulté à s'endormir le jour après un effort intense ou de longue durée qui va le rendre faible et manque d'énergie.

Tableau n° 16 : Répartition des enquêtés selon la prise des repas a heures Irrégulières.

Manger à heures Irrégulières	Effectif	%
Oui	53	65,43%
Non	28	34,57%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Le tableau ci-dessus représente la modification de l'appétit de l'ensemble des travailleurs sur 100%, on observe que la majorité des interrogés avec un taux de 65,43% déclarent manger a heures irrégulières et remarquent une modification de leur appétit durant leur travail de nuit. Or que le reste représente un taux de 34,57% déclarent qu'ils mangent régulièrement et ne remarquent aucune modification d'appétit vis-à-vis de leur travail de nuit.

Tableau n° 17 : la répartition de l'échantillon selon les visites médicales.

visites médicales	F	%
Oui	8	9,88%
Non	73	90,12%
Total	81	100 %

Source : enquête sur le terrain

D'après les réponses fournies par nos enquêtés, on remarque que 90,12% des enquêtés ne se souviennent d'une visite médicale sur les lieux de travail, en revanche 9,88 % des enquêtés confirme que l'inspection de travail a organisée une aux deux visites médicales au maximum dans toutes leurs carrières.

Les enquêtés disent que l'administration ne les a jamais parlés d'un médecin de travail, cette situation nous a obligés de maintenir un petit entretien avec un responsable de l'usine de kherrata et il a répondu « *on ne fait pas des visites qu'à la demande des travailleurs (syndicat)* »

Axe 03 : la vie familiale

Tableau n° 18 : la répartition de l'échantillon selon la perturbation de vie familiale.

perturbation de vie familiale	Effectif	%
Oui	13	16,05%
Non	68	83,95%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Partant des données figurant dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que 83,95% des enquêtés qui travaillent la nuit ne rencontrent pas de problèmes familiaux. En revanche, 16,05% des enquêtés confirment avoir des problèmes familiaux.

En se référant à la question n° 07 de notre questionnaire, on constate que la plupart de l'ensemble de la population d'étude ne travaille pas ailleurs le jour, ce qui explique que la majorité donne une importance primordiale à sa famille et tente de récupérer leur absence pendant la nuit, en passant plus de temps en famille les jours de repos. Ajoutons à cela que la majorité des fonctionnaires de la SEMPAC sont mariés, ce qui explique la responsabilité d'équilibrer entre leur vie familiale et professionnelle.

Une étude intitulée « *le travail de nuit, diagnostics et témoignages* », de l'agence d'Urbanisme Lyonnaise, nous éclaire la situation : « *travailler la nuit permet de disposer de plus de temps libre en journée. Certains expliquent qu'ils parviennent à faire d'avantages d'activités sportives, tandis que d'autres consacrent plus de temps à leurs familles, plus particulièrement à leurs enfants* ». ²

Tableau n° 19 : la répartition de l'échantillon selon la réduction de temps à passer avec la famille.

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

Réduction de temps à passer avec la famille	Effectif	%
Oui	25	30,86%
Non	56	69,14%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

D'après l'étude statistique du tableau ci-dessus, on observe que la majorité avec un taux de 69,14% ont du temps libre à passer avec leur famille, or que le reste avec un taux de 30,86% disent que ce mode travail (de nuit) a réduit le temps à consacrer pour la famille.

On constate que les travailleurs de nuit de la SEMPAC de kherrata ont du temps libre, et cela s'explique par leur mode de travail de nuit qui est structuré par une nuit de travail et deux(02) jours de repos, or que l'autre catégorie qui est minoritaire n'ont pas du temps à passer avec la famille, en raisons d'insuffisances économiques les pousse à travailler.

Tableau n° 20 : corrélation entre la situation familiale et la perturbation de la vie familiale.

Perturbation Situation familiale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	06	35,29	11	64,71	17	100
Marié	07	10,93	57	89,07	64	100
Total	13	16,05	68	83,95	81	100

Source : enquête sur le terrain

En observant ce tableau, nous constatons que 89,07% des travailleurs mariés dont le travail de nuit ne cause pas des perturbations au sein de la famille, contre 64,71% des travailleurs célibataires, nous constatons qu'aussi 35,29% des travailleurs célibataires se trouvent dans une situation familiale perturbante contre 10,93% des mariés.

De ce fait, on déduit que les travailleurs mariés mènent une vie familiale ordinaire et sans contradiction entre les couples par rapport aux célibataires, chose qui signifie qu'il y'a une

entente avec le mari et l'épouse en ce qui concerne l'occupation des enfants en absence du père.

Tableau n° 21 : la répartition de l'échantillon selon l'occupation de la famille.

l'occupation de la famille	Effectif	%
Votre époux (se)	64	79,01%
Membre de la famille	17	20,99%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Les résultats obtenus au niveau de ce tableau montrent que 79,01% de la famille des enquêtés sont occupés par leurs époux, en revanche 20,99% sont occupés par un membre de la famille.

On constate que la majorité des travailleurs sont mariés et c'est leurs femmes qui s'occupent de leurs familles sachant que c'est des femmes au foyer, tandis que l'autre minorité c'est un membre de la famille qui prend la responsabilité pendant sa période de travail de nuit.

Tableau n° 22 : la répartition de l'échantillon selon activité pondant les jours repos.

activité pondant les jours repos	effectif	%
Aller a la compagne	07	08,64%
Faire de sport	16	19,75%
En famille	42	51,85%
Faire un voyage	05	06,17%
Sortir avec les amis	11	13,58%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

La lecture de ce tableau ci-dessus illustre que plus de la moitié de notre échantillon a des charges familiales comme une activité principale pendant les jours de repos. Celui-ci d'un taux 51,85%, puis 19,75% de notre échantillon passent leur temps en activités sportives,

13,58% prennent comme activité sortir avec les amis, 08,64% préfèrent d'aller à la compagnie, enfin 06,17% s'engagent pour faire des voyages.

À partir de cela, nous déduisons que le travailleur de nuit donne une importance primordiale à sa famille, il tente de récupérer son absence pendant la nuit en passant plus de temps en famille le jour du repos. En plus, on remarque que les travailleurs de nuit de la SAMPAC préfèrent les activités sportives en pratiquant des différents sports pour avoir un corps résistant la nuit et pour faire face au stress qui est devenu un enjeu pour la santé du travailleur de nuit.

Tableau n^o 23 : la corrélation entre la situation familiale et les activités pendant les jours de repos.

Activités au repos Situation familiale	Aller a la compagne		Faire de sport		En famille		Faire un voyage		Sortir avec les amies		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Célibataire	02	11,76	06	35,30	02	11,76	01	05,88	06	35,30	17	100
Marie	05	7,81	10	15,63	40	62,5	04	06,25	05	07,81	64	100
Total	07	08,64	16	19,75	42	51,85	05	06,17	11	13,58	81	100

Source : enquête sur le terrain

De l'observation de tableau ci-présent, nous constatons que 51,85% de notre échantillon des enquêtés des deux états familiaux en des charges familiales pendant leurs jours de repos, 19,75% de notre échantillon ont des activités sportives, 13,58% préfèrent sortir avec les amis, 08,64% de notre échantillon organisent des sorties à la compagnie, 6,17% profitent le temps pour faire des voyages.

En remarque que 62,5% des travailleurs mariés en des activités familiales contre 11,67% des célibataires. Pour l'activité sportive en remarque un pourcentage élevé à 35,30% pour les célibataires et 15,63% pour les mariés, puis 35,30% des célibataires préfèrent sortir avec les

amies contre 07,81% des mariés, 11,76% des célibataires organisent des sorties à la campagne contre 07,81% des mariés. En fin 06,25% des mariés voyagent contre 05,88% des célibataires.

À partir de cela, on peut dire que la nature des relations au sein de la famille algérienne donne une place précieuse aux rôles joués par l'homme, il est le conjoint, le père, le fils et le frère, d'un autre côté, c'est le patron, le protecteur et le défenseur de la famille, et l'importance qu'il donne à sa famille est très grande.

De plus, le travailleur de nuit de la **SEMPAC** de kherrata donne une importance à sa santé en exerçant des activités sportives, dans le but d'avoir un corps résistant la nuit et pour réduire l'impact de stress.

4.3 Analyse de la deuxième hypothèse :

Le travail de nuit influe positivement sur la carrière du travail des travailleurs.

Tableau n° 24 : la répartition de l'échantillon selon la récolte de plus d'argent.

La récolte de plus d'argent	Effectif	%
Oui	52	64,20%
Non	29	35,80%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

D'après la lecture statistique de ce tableau nous constatons que 64,20% de notre échantillon affirment que travail de nuit leurs permettent de gagner plus d'argent sachant que le salaire d'un travailleur de nuit n'est pas comme celui d'un travailleur du jour et surtout pour les salariés exécutants qui travaillent avec des machines en vus de risque qu'elles peuvent entamés. Une autre minorité dont la plupart c'est des cadres qui se trouvent dans l'obligation de travailler la nuit et superviser l'usine dont le salaire est toujours le même.

Tableau n° 25: la corrélation entre la récolte plus d'argent et la situation familiale.

La récolte plus	Oui	Non	total

d'argent	F	%	F	%	F	%
Situation familiale						
Célibataire	11	64,71	06	35,29	17	100
Mariés	41	64,06	23	35,94	64	100
Total	52	64,20	29	35,80	81	100

Source : enquête sur le terrain

De l'observation du tableau ci-présent nous constatons que 64,20% des enquêtés célibataires et mariés dont le travail de nuit leurs permettent de récolter plus d'argent, par contre 35,80% de l'échantillon dont le travail de nuit n'est pas un moyen de gagner plus d'argent, quel que soit célibataires ou mariés.

Plus de 64% des travailleurs mariés ou célibataires considèrent la période de travail de nuit comme moyen de gagner plus d'argent et de mener leurs vies dans des bonnes conditions financières afin de satisfaire leurs besoins, par contre une autre moitié de notre échantillon avec un taux de 35% célibataire ou marié ne voit pas le travail de nuit comme moyen d'avoir plus d'argent tandis qu'il n'est pas leurs choix de travailler la nuit, mais le règlement l'impose.

Tableau n° 26: la répartition de l'échantillon selon droit d'être affecté a un poste du jour.

Le droit d'être affecté à un poste du jour	Effectif	%
Oui	38	46,91%
Non	43	53,09%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

D'après ce tableau ci-dessus on remarque que la moitié de notre échantillon avec un taux de 53,09% affirme que la nature de travail de nuit est inévitable et une imposition par l'entreprise afin d'éviter la stagnation de la production comme ils ne peuvent pas travailler ensemble en même temps. Un autre taux de 46,91% de notre échantillon confirme qu'ils peuvent être affecter à un poste du jour à condition que leurs conditions physiques ou leur santé mentale l'exigent d'où le salarié ne serait plus au mesure d'assumer ses responsabilités, un autre cas

pour la femme en état de grossesse dé qu'elles se sont incapable de travailler la nuit elle a le droit d'être affecté a un poste de jour.

Tableau n° 27 : la répartition de l'échantillon selon l'acquis de nouvelles expériences.

L'acquis d'expériences	Effectif	%
Oui	71	87,65%
Non	10	12,35%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Selon les résultats de ce tableau on constate que presque la totalité des enquêtés ont confirmé que travailler la nuit leur permet d'améliorer leur niveau de compétences vis-à-vis des tâches confiées, parce que la période de nuit est calme et un avantage pour tester de nouvelles techniques de travail sans pression de la part de l'administration. Une autre minorité avec un taux de 12,35% désapprouve cette idée on considérant la période de nuit ennuyeuse et ne leurs laissent le choix uniquement de penser à son achèvement.

Tableau n° 28 : la corrélation entre l'âge et l'acquisition de nouvelles expériences.

L'acquis d'expérience L'âge	Oui		Non		total	
	F	%	F	%	F	%
20-30 ans	10	76,92	03	23,08	13	100
31-40 ans	44	95,65	02	04,35	46	100
41-50 ans	12	70,59	05	29,41	17	100
51 et plus	05	100	00	00	05	100
Total	71	87,65	10	12,35	81	100

Source : enquête sur le terrain

Chapitre IV : analyse et interprétation des résultats

D'après les résultats de ce tableau nous remarquons que presque la totalité de notre échantillon avec un taux 87,65% acquièrent de différentes expériences en travaillant la nuit, 100% des travailleurs âgés de 51 ans et plus, 95,65% des travailleurs âgés de 31 et 40 ans, puis 76,92% des jeunes âgés de 20 et 30 ans, enfin 70,59% entre 41 et 50 ans.

D'un autre coté, 12,35% de notre échantillon réfutent cette opinion, 29,41% âgés entre 41 et 50 ans, 23,08% des jeunes âgés entre 20 et 30 ans, puis 04,35% entre 31 et 40 ans, enfin une catégorie de 51 ans et plus avec un pourcentage nul.

D'après ces résultats nous déduisons que presque la totalité de notre échantillon on confirmés que le travail de nuit est le meilleur et unique moyen pour acquérir toutes sortes d'expériences en assignons que pendant la période de nuit ils ont des occasions à explorer de nouvelles techniques de travail sans contraintes administratives.

Tableau n° 29 : la répartition de l'échantillon selon l'accès aux formations.

Accès aux formations	Effectif	%
Oui	45	55,55 %
Non	36	44,45 %
Total	81	100 %

Source : enquête sur le terrain

D'après les chiffres de ce tableau, nous constatons que 55,55% de notre échantillon ont un accès aux plans de formations , cela s'explique par la nécessité de garantir l'adaptation à des nouvelles machines et différentes mutations technologiques et au développement des compétences transversales qui ont une liaison avec d'autres postes de travail ou d'autres métiers du secteur surtout pour les anciens. D'autre part, 44,45% de notre échantillon affirment que travailler la nuit ne leurs permettent pas d'accéder à des plans de formations, soit se sont des salariés nouvellement recrutés, soit les taches exercées n'exigent pas une formation, juste des recyclages à chaque fois qu'ils changent de postes.

Tableau n°30: répartition de l'échantillon selon la possibilité d'être motivé un autre poste.

Possibilité de motivation	Effectif	%
---------------------------	----------	---

Oui	64	80,01%
Non	17	20,99%
Total	81	100%

Source : enquête sur le terrain

Les données de ce tableau indiquent que presque la totalité des enquêtés avec un taux de 80,01% disent que travail de nuit est un motif de les faire recruter a un autre poste tandis qu'il permet d'acquérir de nouvelles expériences et offre une possibilité de formation, donc c'est une raison et un appui sur lequel les salariés se basent pour améliorer leurs situations de travail. D'autre part, une minorité avec un taux de 9,88% ne le considère pas.

4.4. Vérification des hypothèses :

À la lumière des informations recueillies sur terrain, et à partir de l'analyse et l'interprétation des résultats, nous tiendrons la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

Partons de nos objectifs, nos résultats seront discutés en deux parties :

- a) Le travail de nuit a une influence négative sur la vie sociale et la famille des salariés.
- b) Le travail de nuit influe positivement sur la carrière du travailleur.

4.4.1 La première hypothèse

Les résultats obtenus ont démontré que la moitié des travailleurs ont déclaré que le travail de nuit a été imposé par l'administration ou par raison purement économique pour gagner leurs vies sachant que leur travail de jour n'est pas vraiment satisfaisant malgré ses effets nocifs sur la santé, le sommeil et la vie sociale et familiale. Notre enquête nous a montré que presque la totalité des enquêtés ont la chance de prendre leurs repas de nuit avec la famille avant partir au travail malgré la pénibilité de travail de nuit.

De plus, une fois arrivé à son lieu de travail le salarié ressent un sentiment d'isolement causé par le manque de communication et d'information avec les autres équipes du jour.

Le travailleur de nuit ne souffre pas uniquement d'un isolement durant la nuit, mais aussi du mal de se tenir éveillé la nuit surtout s'il ne s'est pas reposé bien la journée à cause des charges familiales pendant la journée, mais rien n'empêche le salarié d'éviter la consommation de

toute sorte de médicaments pour rester éveillé parce que ce dernier se rend compte des répercussions néfastes qu'elles causent sur sa santé mentale et physique.

Même si le travail de nuit est considéré depuis toujours un facteur de nuisance à la santé du travailleur, mais les salariés ne le juge pas comme un facteur de dysfonctionnement des relations familiales, même s'il se trouve dans l'obligation de modifier son rythme de vie, ses traditions familiales et les programmes de loisir, mais il consacre toujours ses journées de repos et de congés pour sa famille pour récupérer tout le manque causé par le travail de nuit.

D'après ces résultats obtenus la nature de ce travail (nuit) a des effets négatifs sur la santé des salariés, mais la plupart des enquêtés ne le jugent pas comme facteur déstabilisateur pour la vie familiale et sociale.

A partir de cette présente analyse portant sur l'influence négative du travail de nuit sur la vie sociale et familiale des salariés est infirmé.

4.4.2 La deuxième hypothèse :

A partir de l'analyse de données collectées, nous pouvons afficher que la deuxième hypothèse à savoir : « le travail de nuit influe positivement sur la carrière du travailleur » est confirmée, cela peut être justifié par :

Tout d'abord, nous avons constaté que le travail de nuit permet aux salariés de récolter de l'argent plus à savoir les bénéfices tirés par le versement des primes citant, les primes de risque, les primes de fin d'années et aussi par les rémunérations destinées à la période de nuit, ainsi que la majorité des salariés s'engagent vers d'autres activités pendant sa période de repos.

Ensuite, nous avons pu déduire que la moitié de notre échantillon interrogé ont conscience qu'une fois ils sont recrutés, ils ne peuvent pas refuser leurs affectations à un poste de nuit une fois l'entreprise l'exige. D'un autre côté, l'entreprise ne les prive pas de leurs droits d'être mobilisés à un poste du jour une fois le médecin de travail le juge incapable d'exercer ses fonctions pendant la nuit, ou bien le changement dans leurs situations familiales et l'évolution de l'âge.

Enfin, le salarié de nuit considère cette période la meilleure pour s'expérimenter sur leurs domaines de travail parce que loin de la pression de l'administration et les autres travailleurs, ainsi que le travailleur de nuit a un accès au plan de formation comme celui du jour d'ailleurs,

Chapitre IV : analyse et interprétation des résultats

pas uniquement pour améliorer le niveau de compétence et faire face aux développements technologiques, mais aussi comme un moyen de développer un esprit d'appartenance et de cohésion entre les équipes de jour et de nuit.

Conclusion

Conclusion

Cette étude a cherché à comprendre l'impact du travail de nuit sur la vie sociale et familiale des salariés, d'une population hospitalière au sein de la SEMPAC de kherrata. Notre enquête a démontré que cet organisme public, après avoir vérifié et confirmé l'hypothèse, que le travail de nuit incluse la modification des habitudes de sommeil et le manque chronique de sommeil qui semble créer des difficultés de santé et un sentiment d'isolement.

Concernant les conditions de vie familiale et sociale, l'entreprise a opté pour le système de travail par équipe alternante ce qui leurs permet de concilier entre leur vie professionnelle et leur vie familiale et sociale. Un certain nombre d'avantages d'ordre économique et même social peuvent être trouvés en travaillant la nuit, telle qu'une plus grande autonomie et un contrôle hiérarchique moins important. Mais le repos et les majorations du salaire accordés à ses salariés en compensation sont aussi des facteurs qui peuvent accorder du temps libre dans la journée qui pourrait être une situation d'allègement pour la vie familiale dans la journée.

Le choix de ce travail atypique se développe en prenant compte le contexte personnel, familial et professionnel de l'individu. Des indications sur l'acceptation ou non de ce type d'emploi, les raisons qui poussent l'individu dans celui-ci sont à privilégier tout en gardant l'intérêt de percevoir le vécu du travailleur.

Durant notre recherche sur le terrain nous n'avons rencontré aucune difficulté, le personnel nous a fourni toutes les informations concernant notre thème au sein de cet organisme et faciliter la distribution et la récupération des questionnaires.

Nous considérons cette dernière étape comme étant un avantage pour l'élaboration empirique de notre recherche. Arrivant à terme de ce mémoire nous ressentons une certaine satisfaction par rapport à la nature de la recherche et les moyens fournis pour bien expliquer la situation des fonctionnaires postés et ce que notre thème pourra apporter pour les éventuelles recherches dans ce domaine.

Dans l'ensemble, nous avons exposé les effets du travail de nuit et les conséquences de cette activité nocturne sur la santé la famille et la société. Les travailleurs de nuit vivent à rythme souvent différent au fonctionnement de la société et nécessite des services offerts durant la nuit.

Conclusion

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 bibliographique :

Les ouvrages :

1. ROUSTANG Guy, Le travail autrement, le travail et mode de vie, 2ⁱème édition, BORDAS, paris 1982.
2. BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas, les représentations sociales, éd : Dunod, Paris, 1999.

Les articles :

1. BRANGIER Eric et AUTRES, Les dimensions du travail humaines, théorie pratiques de la psychologie du travail et des organisations, revue publiée le 27 janvier 2011
2. CARPENTIER Jean et CAZAMIN pierre, le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur, bureau international du travail, Genève 1977
3. JACQUOT ET Lionel BERNARD balzani, Sociologie du travail et de l'emploi, Edition ellipses.
4. EDOUARD François, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et la vie des salariés, CESE, 2010.
5. STELLMAN jean mager, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, le bureau international de travail, Genève, volume 2, 2000-2004.
6. BOUCHARDAT Apollinaire, le travail, son influence sur la santé, Germer bélière, Librairie Editeur, paris, 1863.
7. Articles L 3122-29 à L 3122-47 et R 3122-8 à R 3122 du code du travail français.
8. Texte adopté par le conseil économique, social et environnemental, jeudi 8 JUILLET 2010, paris.
9. PIERRETTE Sartin, Le travail en équipes Vol.22, N° 3, 1967.
10. LA loi de 90-11 du 21 avril 1990 du code de travail algérien.

11. DELBAYLE Jean-Louis Loubet, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'harmattan, paris, 2000.
12. SARNIN Philipe, psychologie de travail et des organisations, liere édition de Boeck, université de Bruxelles, 2007.
13. LOUCHE Cloude, Introduction a la psychologie du travail et des organisations, concepts de base et application, Armand colin, 2007.
14. PRONOVOSTE Gilles, sociologie des temps, édition, de Boeck université paris Bruxelles.
15. Code du travail algérien. Chapitre III, Durée du travail, section 2, travail de nuit.
16. Circulaire DRT n° 2002 du 9 mai 2002 relative au travail de nuit (France)
17. MINE Michel et MARCHAND Daniel, le droit du travail en pratique,^{27IEME} édition, Eyrolles, 2015-2016.
18. PRETTI Jean, gestion des ressources humaines, paris, 2003.
19. RIVALEAU Chantal, la législation du travail de nuit, date de publication le 12 juin 2003.
20. VOGEL Laurent, conditions du travail et santé au travail en Europe, CAIRN .INFO, 2013.
21. BONGO Omar, Impact de l'activité d'éboueur et des risques professionnels sur la santé physique et la vie extraprofessionnelle, Maitrise 2010.
22. OUDOT Marie-Laure, les répercussions de l'emploi atypique en milieu hospitalier : une comparaison entre deux CHU Angers et Québec, thèse de doctorat en psychologie, université de Québec, décembre, 2008.
23. ST-AMOUR Nathalie, la difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et Mentale des familles québécoises, (INSP), Québec, mars 2005.
24. PIERRE Fluchaire, bien dormir pour mieux vivre, France :Daylas 1982.
25. BOUTEFNOCHET Moustefa, ystème social et changement social en Algérie, Algérie : OPU sans date.

26. FRANCOIS Édouard, conseil économique sociale et environnementale, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et des vis des salarié, Paris ,2010.
27. TIMOTHY H. et al, Maintaining safety and high performance on shift work-applied Ergonomics.
28. BRANGIER Eric et autres, les dimensions humaines de travail Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations, Submitted ,27 Jan 2011.
29. DELGNES Jean-claud, Les effets du travail sur la vie privée - Enquête Technologie / UMC (Mars 2012).
30. BONNEFOND Anne, approche expérimentale des avantages et inconvénients lies à l'introduction d'un sommeil de courte durée lois du poste de nuit chez le travailleur poste, Goethe, 1870.
31. Bureau international du Travail, le temps de travail décent Équilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises, Genève, 2007.
32. LEONARD DR Robert, le travail et le temps, le travail en horaires atypiques, (INRCT), Bruxelles, 1998.
33. Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise, le travail de nuit, diagnostic et témoignages, Agence d'urbanisme, Lyon cedex 03-janvier 2010.

Dictionnaire :

1. BOUDON Raymond et autres, Dictionnaire de sociologie, Larousse, 2005.
2. DORTIER Jean François, le dictionnaire des sciences humaines, édition sciences humaines, France, 2004.
3. MANE Henri, le bois poudelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept et outils économique, paris, 1998.
4. Dictionnaire Larousse, 2003.
5. GUILLES Ferréol et autres, dictionnaire de sociologie, 4ieme édition ARMAND COLIN, paris 2012.

6. AKBAR Molojani, Dictionnaire de la sociologie contemporaine, Edition Zagros, Paris, 2004.

Sites web :

1. L'info sociale, le travail de nuit : www.ucm.be/solutions_rh, date, 13/01/2015
Code du travail français.

Annexes

Questionnaire

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

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

Merci d'avance pour votre contribution à ce travail.

Réalisé par :

- ZOUGGAR Seif-eddine
- CHEMACHE Farouk

Age : _____ situation de famille : marié(e) célibataire

Sexe M F -niveau d'étude _____

Questions liées au travail de nuit :

1. le travail de nuit est-il ?

Un choix imposé

2. pourquoi travaillez-vous la nuit ?

Besoins économique éviter le contacte avec l'administration

Autre

.....
.....

3. Ou vous prenez votre repas de nuit ?

A domicile restaurant

4. comment pouvez-vous décrire le travail de nuit ?

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

5. vous êtes travailleur de nuit depuis :

1-5ans 6-10ans

11-15ans 16-20ans

21 ans et plus

Questions liées a la santé :

1-est-ce que vous vous sentez isolé(e) durant le travail de nuit ?

Oui non

2-avez-vous du mal à vous tenir éveillez la nuit ?

Oui non

3-prenez vous des médicaments pour rester éveillez ?

Oui non

Si oui quel

type :.....

4-Etes vous toujours vigilant(e) durant la nuit ?

Oui non

Précisez

.....
.....

5-avez-vous vous des difficultés pour dormir la journée ?

Oui non

6-mangez vous a des heures irrégulières ?

Oui non

7- recevez-vous des visites médicales sur le lieu de votre travail ?

Oui non

Questions liées a la vie sociale et familiale :

1-le travail de nuit a-t-il rendu votre vie familiale perturbée ?

Oui non

Expliquez :.....
.....

2- le travail de nuit a-t-il causé la réduction du temps a passé avec la famille ?

Oui non

3-pensez vous que le travail de nuit a gâché votre vie familiale ?

Oui non

Si oui
comment :.....
.....

4-pendant votre travail, qui s'occupe de votre famille ?

Votre époux (se) membre de la famille autre

Expliquez :.....
.....

6-comment passez vous vos journées de repos ?

- allez a la campagne
- Faire un voyage
- faire du sport
- sortir avec les amis
- en famille
- autre :.....

-Questions liés a la carrière :

1-le travail de nuit vous permet t-il de gagner plus d'argent ?

Oui non

3-en travaillons la nuit avez-vous le droit d'être affecté a un poste du jour ?

Oui non

4-le travail de nuit vous acquière t-il de nouvelles expériences ?

Oui non

5-le travail de nuit vous permet t-il d'accéder a des formations sur le plan de votre travail ?

Oui non

6-durant votre carrière, le travail de nuit est-il un motif d'être recruté a un autre poste ?

Oui non

expliquez.....
.....
.....
.....



PRESENTATION DE LA FILIALE

□ Une première restructuration de la S.N SEMPAC en 1983 a donné naissance à l'Entreprise ERIAD-SETIF, qui est rentrée en autonomie 1990.

□ Le 02/10/1997, l'ERIAD parachève son autonomie en filialisant les unités lui appartenant, d'où naissance de la filiale « les Moulins de la Soummam SPA » dotée d'un capital de 85.000.000DA.

□ Le capital est détenu à 100 % par la Groupe ERIAD-SETIF.

□ La filiale est administrée par un Conseil d'Administration composé de Sept (07) membres dont 02 représentants de droit.

□ La Société par actions « Les Moulins de la Soummam » Sidi – Aich est une filiale de l'ERIAD – SETIF, elle a été créée suivant acte notarié le 02.10.197 et enregistré par Maître KHARCHI Mohamed Cherif Notaire à Sétif.

□ Le 31 Décembre 1998, la filiale « Les Moulins de la Soummam/SPA » a augmenté son capital social de 85.000.000 Da à 528.000.000 DA, et augmenté à 891.310.0000 DA en 2007.

□ Le siège social de la société est sis à la Rue de la Gare Sidi – Aich Wilaya de Bejaia.



PATRIMOINE DE LA SOCIETE

La filiale « Les Moulins de la Soummam / SPA » est constituée des terrains, Bâtiments et équipements situés au niveau des unités de production suivantes :

- Unité de Production de Sidi – Aich
- Unité de Production de Kherrata
- Circuit de Distribution de Jijel
- Circuit de Distribution de Sidi-Aich et Bejaia.

Superficie :

U : M²

Moulins	Superficie	Bâtie
Sidi – Aich	60 .000	26.000
Kherrata	15.689	1.573

Capacité de Stockage :

U : QL

Moulins	Matières Premières	Produits Finis
Sidi – Aich	125.000	16.000
Kherrata	8.000	4.700

Capacité de trituration :

U : QL/Jour

Moulins	Blé Dur	Blé Tendre
Sidi – Aich	5.900	1.500
Kherrata	1.000	-
Total	6.900	1.500



ERIAS - SETIF

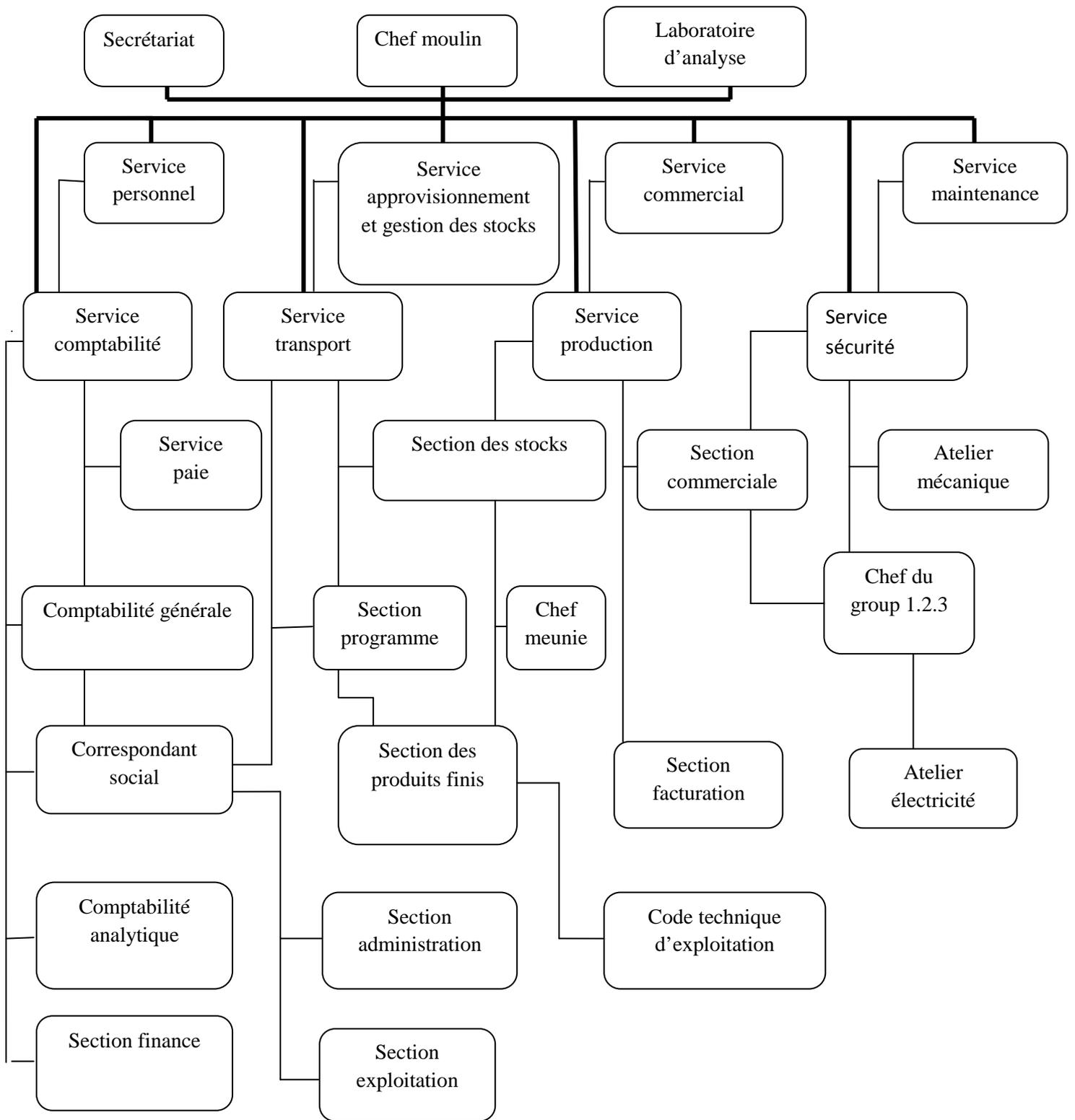
Les Moulins de la Soummam de kherrata

HISTORIQUE :

Moulins	Date de mise en Œuvre	Date de Rénovation	Equipement
Moulin mixte 3 000 Qx/j	1982	1997	Ocrim (Italie) Golfetto (Italie)
Moulin 4 400 Qx/j	1995	-	Ocrim (Italie)
Moulin 1 000 Qx/J	1930	1994	Molino (Turquie)

Effectifs :

Sites	Nombre
Sidi – Aich	144
Kherrata	120
TOTAL	264



Structure organisationnelle de l'unité de production de KHERRATA

ORGANIGRAMME GENERAL