

Le système d'organisation de travail trois – huit (3/8) et le bien-être des agents de sécurité de l'entreprise Ramdy

نسق تنظيم العمل (8/3) ورفاه حراس الأمن داخل شركة رمدي

The organizational system three – eight (3/8) and the well-being of the security guards within the company Ramdy

Mokhtari Naima^{1,*}, Lanane Massika²

¹ Université Abderrahmane Mira, Bejaia, Algérie

² Université Abderrahmane Mira , Bejaia , Algérie

Date de réception: 01 / 04 / 2019 ; Date d'acceptation: 08 / 12/ 2019; Date de publication: 16/ 12 /2019

Résumé :Le système organisationnel trois - huit est connu par ses répercussions négatives sur la santé et le bien-être des salariés. Les agents de sécurité sont les plus exposés au risque de cette dernière, qui, à la base, ont pour mission de veiller non seulement sur la sécurité des personnes, mais également celle des lieux, des équipements et tous les biens de l'entreprise. Cependant, nous allons mener une enquête au sein de l'entreprise Ramdy, situé à Bejaia en Algérie, où nous essayerons de mettre en lumière les différentes conséquences (physique, mentale ou/et sociale) de ce système sur le bien-être des agents de sécurité.

Mots clés : bien-être / système organisationnel trois-huit / vie privée et vie professionnelle / burnout.

ملخص: يُعرف نسق تنظيم العمل (8/3) بتداعياته السلبية على صحة ورفاهية الموظفين. إن عناصر الأمن هم الأكثر تعرضاً لمخاطر هذا الأخير ، والذين هم بالأساس المسؤولون عن ضمان ليس فقط سلامة الأشخاص ، ولكن أيضاً سلامة المباني والمعدات وجميع ممتلكات الشركة. وبذلك سنقوم بإجراء مسح داخل شركة رمدي Ramdy، الموجودة في بجاية بالجزائر، حيث سنحاول إبراز مختلف الآثار والانعكاسات (الجسدية أو العقلية أو الاجتماعية) لهذا النظام على رفاهية عناصر الأمن بالمؤسسة.

الكلمات الرئيسية: الرفاه / النسق التنظيمي (8/3) / الحياة الخاصة / الحياة المهنية / الإرهاق.

Abstract:

The three - eight organizational system is known for its negative repercussions on the health and well-being of employees. Security guards are the most exposed to its risk. They are expected in their principal mission to ensure not only the safety of people but also that of the premises, equipment and all properties of the company. In the current study, we plan to conduct a survey within the Ramdy company (located in Bejaia in Algeria), with the aim to highlight the different effects and consequences (physical, mental or / and social) of this system on the well-being of the agents of security.

Keywords: well-being/ three-eight organizational system/ private and professional life/ burnout.

* Auteur correspondant, e-mail:naima.mokhtari1992@gmail.com

Introduction

L'ergonomie est, souvent, comprise comme étant limitée à l'étude du poste et des tâches de travail, ou même, réduite à une adaptation physique des objets quotidiens (Falzon, 2004). Or, El Hadi Fasla, explique que ses composantes sont multiples ; organisationnels, objectifs, horaires de travail, équipements utilisés, etc. De manière globale, elle étudie les conditions de travail dans lesquelles l'activité est déployée.

Suite aux développements industriels et économiques, ainsi qu'aux transformations des stratégies de l'entreprise, les chercheurs sont, alors, appelés à étudier de nouveaux objets, tel que le travail de nuit.

Cependant, avant d'entamer ce sujet, il nous semble nécessaire d'expliquer les concepts clés de notre recherche. Tout d'abord, nous nous demandons qu'est-ce que le bien-être ?

Pour parler du bien-être au milieu professionnel, il nous apparaît nécessaire de comprendre le fondement de ce concept si complexe. Sa définition diffère d'un dictionnaire à un autre, mais généralement, elle fait intervenir les concepts de prospérité, de santé et de bonheur, et même de qualité de vie. Elle renvoie à la fois à l'état général de la santé, *la bonne forme physique, l'absence de détresse psychologique et à la satisfaction globale. Elle est considérée comme une perception subjective vague, combinée à des indicateurs objectifs, tels que les conditions de vie, le taux de richesse et de pauvreté, etc. C'est pourquoi, il conviendrait de reconnaître que le bien-être est accaparé davantage par les deux disciplines des sciences humaines : la psychologie et la sociologie.*

Nous comprenons par-là que ce concept est un terme polysémique, multidimensionnel, complexe et difficile à cerner. Il englobe tout ce qui est objectif et subjectif au milieu professionnel. Selon l'OMS, le bien-être sur les lieux de travail consiste en un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part.

Le deuxième concept que nous devons expliquer est le travail. Nous nous posons la question suivante : Que représente le travail pour l'humanité ?

En somme, le travail est devenu, aujourd'hui, un facteur très important dans la vie de tout être humain et de toutes les collectivités. Il permet non seulement de subvenir aux besoins (Maslow, 1940), mais aussi d'atteindre les objectifs, d'accroître le développement. Il est, aussi, un élément fondamental de la construction identitaire et social.

Il est vrai que travailler nous apporte le bien-être. D'ailleurs, le travail c'est la santé et ne pas travailler c'est mourir affirme Margaux Gilquin, dans son ouvrage intitulé, le dernier salaire (Gilquin, 2016).

Or, l'étymologie du concept travail démontre bien qu'il était synonyme de pénibilité. Car, malgré tout ce qu'il peut apporter, il engendre, dans bien des cas, des maladies telles que les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), le burnout, maladies cardiovasculaires, le stress, etc. Ces derniers sont liés à l'environnement socioprofessionnel et aux conditions de travail. Ceci, ne concerne pas uniquement les salariés travaillant la journée, mais également et surtout ceux qui travaillent en poste (trois-huit) 3 / 8. Ce système d'organisation ne suit pas les horaires classiques de travail. Cela consiste à avoir trois équipes travaillantes chacune, huit heures à la suite, cela permet de faire tourner une organisation (essentiellement les entreprises) 24h/24h. Ce système est aussi appelé le travail posté ou le travail en équipes successives alternantes, travail en rotation ou même « atypique ».

Selon le site officiel du MTESS (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale) de la république Algérienne ; tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit. De plus, il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin

pour des travaux de nuit sauf dérogations spéciales accordées par l'inspecteur du travail, contrairement à d'autres pays comme le Canada, la France qui autorise le travail de nuit féminin. De plus, il est important de préciser que le travail de nuit est plus fréquent dans la fonction publique. À cela ajoute la confirmation de Renaud Charatoire ; ce mode organisationnel concerne aussi et beaucoup plus le secteur tertiaire : les conducteurs de véhicules, les policiers et militaires, les infirmières et aides-soignantes...

La profession « agents de sécurité » est aujourd'hui présente dans tous les secteurs d'activité sans exception. Selon INRS (l'Institut National de Recherche et de Sécurité), cette profession peut-être qualifiée de nouvelle, vue qu'elle est en plein essor ces dernières années.

Cependant, le travail de nuit est inévitable pour ce type d'emploi. Ils sont les plus exposés aux conséquences de ce mode d'organisation. Toutefois, la privation importante du sommeil, réduit leur bien-être et leur performance et accroît les risques d'accidents, car, le corps humain est fait pour travailler le jour et non la nuit ! » Cathy Toupin a précisé dans un article publié en 2005 que « le travailleur en poste de nuit est placé dans une situation conflictuelle par rapport au fonctionnement de son organisme, notamment physiologique et cognitif. Travailler la nuit c'est vivre à contre sens du fonctionnement biologique de l'organisme.

En effet, ce cycle de travail peut avoir des répercussions néfastes pour les agents de sécurité et parmi ses conséquences ; atteintes à la santé..., déséquilibre socio-familial (marginalisation) mais aussi perturbations des capacités de travail (chute de vigilance, charge de travail accrue, fiabilité amoindrie...). D'autre part, Béatrice Barthe *et al*, déclarent dans leur étude que *le décalage temporel a un impact sur la santé (physique, morale, et même sociale)*. Aussi, le rapport de l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) relatif à l'évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit, où ils déclarent que Le travail en horaires de nuit s'accompagne d'une désynchronisation des rythmes biologiques, sociaux et familiaux, pouvant conduire à des répercussions sur l'état de santé. Plusieurs autres travaux ont été faits dans ce sens, nous citons : (Estryn-Behar et Vanduc, 1983), (Gadbois, 1981), (Toupin, 2003)... Nous remarquons que la principale population d'étude de ces intellectuels est bien les infirmiers. Qu'en est-il des agents de sécurité d'entreprise privée agroalimentaire Ramdy, qui se situe en Algérie ? Sachant que les conditions de vie et de travail du pays Algérien, sont différentes de celle des pays développés. Le sociologue NadjiSafir l'a bien souligné dans son article : ... Leur situation actuelle – telle qu'évaluée et perçue en termes de conditions de travail et de vie – souvent caractérisée par la vulnérabilité et la précarité.

En Algérie, on assiste, aujourd'hui, à un regain d'intérêt, porté sur les questions liées à l'organisation de l'entreprise et à la vie des salariés au sein des organisations. Ce qui est notre préoccupation principale, en tant que chercheur en sociologie de la santé et du travail. Alors, l'objet de notre recherche vise à étudier les principaux déterminants du travail des agents de sécurité dans le contexte du système de travail 3*8. Nous avons choisi de baser notre étude sur les agents de sécurité, particulièrement les agents de surveillance de l'entreprise Ramdy, située à la wilaya de Bejaia en Algérie.

À titre d'hypothèse le système de travail trois-huit (3/8) engendre des problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée des agents de sécurité de l'entreprise Ramdy. Aussi, le burnout est un autre facteur résultant de ce mode de travail.

La construction de ces deux hypothèses repose sur une double approche théorique, d'une part nous trouvons le professeur Diane-Gabrielle Tremblay, qui stipule que ce type de profession rend difficile la conciliation travail-famille. Selon cette dernière, *le conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes ... Pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail,*

ainsi que par des problèmes de santé et de stress. (Tremblay, 2006). Ainsi, elle explique que le bien-être et la qualité de vie diminue avec l'augmentation de ce conflit. D'autre part, le travail de nuit est, dans bien des cas, facteur de stress (Smith, 2001 ; Messing et Prévost, 1998). De ce fait, le stress vécu quotidiennement (non surmonté) entraîne ce que nous appelons le burnout ou l'épuisement professionnel (Neveu, 2006).

1. Situation et méthodes de recherche

Cette recherche est réalisée à la SARL Ramdy ex-SARL Laiterie Djurdjura, située en plein cœur de la zone d'activité Taharacht (Akbou) à Bejaia, Algérie. Spécialisée dans la production des yaourts, crèmes desserts, fromages frais et fondus.

Avant d'entamer l'analyse des différentes données collectées, il nous semble important de préciser la méthode que nous allons adopter lors de cette recherche. Nous permettant, ainsi, de vérifier les hypothèses proposées sur le terrain d'étude. Le choix de la méthode, dépend de la nature du thème et celui des hypothèses, du type de recherche dans laquelle elle s'inscrit et des objectifs visés. Pour notre part, nous avons privilégié une démarche d'enquête qualitative, reposant sur des entretiens semi-directifs.

Pour ce faire, nous avons pris un échantillon représentatif de dix (10) agents de sécurité qui font partie de différentes équipes ou groupes de travail, mais nous nous sommes arrêtés à six (06) entretiens vus la redondance des réponses obtenues (ce qui révèle que les agents de sécurité font tous face aux mêmes conditions de travail). Aussi, pour des raisons temporelles et de disponibilité des agents. La sélection de ces derniers s'est faite d'une manière aléatoire. Nous avons choisi d'étudier cette population « agent de sécurité », car il s'agit d'une population peut étudier, notamment en sociologie, mais surtout dans le contexte du travail posté. Ceci a même été souligné par l'INRS où il précise que les conditions de travail et les risques dans ce secteur professionnel ont fait l'objet de très peu de publications. En Algérie, nous n'avons trouvé aucune étude dans ce sens.

Cependant, nous avons élaboré un guide d'entretien, constitué d'un ensemble de questions ouvertes réparties en trois axes en relation directe avec notre thématique de recherche. Ces trois axes sont : les caractéristiques personnelles et socioprofessionnelles, le burnout et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

2. Principaux résultats

Durant notre recherche, nous avons récolté plusieurs données basées sur des entretiens avec les agents de sécurité de la SARL Ramdy. Ces résultats ne diffèrent pas d'un agent à l'autre, au contraire, les réponses sont toutes proches et se ressemblent. Elles s'articulent autour de deux axes principaux.

2.1- Les caractéristiques socioprofessionnelles

D'une manière générale, nos enquêtés sont constitués de six (06) agents de sécurité de sexe masculin âgés entre 23 et 49 ans. Quatre (04) d'entre eux sont de niveau d'étude secondaire, tandis que les deux (02) autres ont le niveau collégial (CEM). Deux (02) célibataires, alors que les autres sont mariés ayant chacun deux (02) à quatre (04) enfants. Et concernant l'ancienneté professionnelle de notre enquête, elle est située entre deux (02) à huit (08) années de travail dans le même poste.

Aussi, nous avons, eu l'opportunité de rencontrer un petit garçon âgé de 12 ans, fils de l'un des enquêtés. Nous avons eu l'autorisation de lui poser quelques questions en rapport avec le travail de son père.

2.2- Vie professionnelle - vie personnelle

Durant l'entretien nous avons posé une série de questions ouvertes, laissant les enquêtés s'exprimer. Dans un premier temps, les questions s'articulaient autour de la vie professionnelle des agents. Nous avons essayé de comprendre comment cette catégorie de salariés vit au milieu du travail. En grosso modo, nous avons trouvé que la majorité de ces salariés voire cinq (05) d'entre eux ne se plaignent pas de la qualité de vie au travail, mis à part les horaires irréguliers et le travail de nuit. Ils ont déclaré que même si c'est un travail pénible, difficile, dure, mais la rémunération est satisfaisante, il y a un bon climat de travail, une bonne entente entre collègues et entre toute la hiérarchie. Alors que le plus jeune agent, âgé de 23 ans pense que plusieurs moyens ne sont pas mis en place, comme par exemple une machine de distribution alimentaire et l'accès internet (Wi-Fi).

En second lieu, nous avons tenté de savoir si ce métier a un impact sur la vie privée des agents de sécurité. Nous avons découvert que les quatre (04) agents de sécurité mariés mènent une vie assez complexe. Ils ont déclaré souffrir de plusieurs problèmes familiaux, des relations conflictuelles, leurs épouses et leurs enfants reprochent de ne pas être toujours présent. Les deux (02) autres agents célibataires n'ont pas ce genre de problème. Or, ils réclament de ne pas avoir du temps pour eux-mêmes, de faire des sorties, etc.

Ensuite, après avoir eu l'autorisation de rencontrer le fils de l'un de nos enquêtés (âgé de 49 ans, niveau d'étude secondaire, 04 enfants). Le jeune garçon nous a déclaré : « Mon père travaille la nuit, travail le weekend, les jours fériés et des fois même le jour de l'aïd.

Moi, mes frères et ma mère, nous vivons tous au rythme du travail de mon père. Les weekends quand il est de nuit, la journée, il ne faudrait pas faire de bruit, car il dormait. Aussi, nous mangeons très tôt le soir quand il était de nuit, parce qu'il partait à 19h, donc on mangeait à 18h ». Il a rajouté : « Mon père ne tolère pas quelques jeux à la maison, il n'aime pas lorsque j'invite mes amis. Quand il est à la maison, je ne dois pas parler à voix haute ».

2.3- Le système 3/8 comme facteur déclencheur du burnout

Nous avons observé dans cette entreprise la présence des symptômes d'épuisement chez notre échantillon d'étude. Les entretiens n'ont fait que le confirmer. Cependant, les témoignages des six (06) agents prouvent que la principale cause de ce burnout, est bien le cycle organisationnel 3/8 où les agents travaillent dans l'une des trois équipes qui se relaient toutes les huit heures (5h-13h), (13h-21h), (21h-5h). Ainsi, les agents nous ont informés qu'ils travaillent 6jours /semaine, ce qui fait qu'ils n'ont qu'une journée de repos. Et ce qui est des congés et des vacances, ils ont un moi/année comme tous les salariés de cette entreprise. Ceci provoque en eux le symptôme du stress, de fatigue, de mal-être et surtout du burnout. L'un de nos enquêtés a annoncé : « Ce rythme de travail est néfaste à la santé.... D'ailleurs, plusieurs collègues ont démissionné. Moi personnellement, je n'ai pas le choix, j'ai une famille à nourrir... Je dois vous avouer que depuis que j'ai commencé à exercer dans des horaires de travail atypique, je souffre de problèmes cardiovasculaires ».

De plus, ils nous ont informés qu'ils souffrent de troubles de sommeil et qu'ils n'ont pas autre choix que la consommation des stimulants, surtout lors des débuts dans ce milieu de travail. Le jeune agent (23ans) a énoncé : « Au début, je ne savais pas comment me tenir debout sans la caféine, le thé, les vitamines ou les boissons énergisantes. Par la suite ça n'avait aucun effet sur moi et depuis je prendre, de temps en temps, des pilules anti-sommeil ». Les cinq (05) autres ont déclaré que « ce n'est qu'une question d'habitude ». Ils ont rajouté que la consommation du tabac (cigarette) est très fréquente.

3. Discussion et analyse des résultats

Après avoir exposé les principales données collectées sur le terrain, il nous semble à présent important d'entamer l'analyse et la discussion des différents résultats.

Durant notre enquête nous avons, tout d'abord, remarqué l'absence de la gence féminine dans le métier de sécurité, et même dans le poste 3/8 au sein de l'entreprise Ramdy. Et selon les témoignages obtenus ; ce domaine de travail est considéré comme un emploi particulièrement pénible et dangereux, il implique des contraintes sur la santé et vu la fragilisation de la femme ainsi que la place qu'elle occupe dans la société Algérienne, cette profession n'est pas faite pour le sexe féminin. De plus, l'article 29 de la loi n° 90-11 du 21/04/1990, relative au travail de nuit, stipule qu'il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Néanmoins, il y a des femmes aussi fortes physiquement et moralement que certains hommes.

Ensuite, il est vrai que la majorité ne se plaint pas des conditions mises en place par l'entreprise mis à part les horaires irréguliers. Cinq (05) agents de notre population ont affirmé avoir de bonnes relations avec leurs collègues de travail, les responsables, l'employeur... l'un d'entre eux stipule : « Dans cette entreprise, nous sommes comme une petite famille, on s'entend avec tout le monde et tout le monde nous respecte. La rémunération est pas mal aussi, mais au détriment de qui ? De notre santé. L'argent n'achète pas la santé ni même le bonheur de mes enfants et celui de ma femme ». Ceci dit, le bien-être ne dépend pas seulement d'un bon salaire ou de bonnes relations entre collègues de travail. Le bien-être peut être aussi le fait d'être en bonne santé et de voir sa famille heureuse, car ce type de travail possède des répercussions sur la vie familiale ainsi que la santé. C'est ce que nous allons voir dans les paragraphes qui suivent.

Or, le plus jeune agent réclame la non-disponibilité de distributeurs alimentaires et de connexion internet. Il est vrai qu'une machine distributrice devrait avoir lieu, mais l'utilisation de la connexion internet doit être, en principe de nature professionnelle seulement (sauf si celle-ci est raisonnable). Cela explique juste l'esprit jeune et l'envie de se divertir, car contrairement aux autres salariés questionnés, aucun n'a évoqué ces dernières. Cependant, en ce qui concerne l'alimentation, les agents ramènent une gamelle lorsqu'il s'agit de travailler le soir et la journée, ils bénéficient d'un déjeuner gratuit à la cantine de l'entreprise. De plus, tous les salariés peuvent consommer gratuitement les produits de cette entreprise (Ramdy).

Nous avons précisé dans la partie précédente que ce rythme de travail, à des répercussions négatives sur la vie privée. La moitié de notre échantillon (ceux qui sont mariés) affirme que ce travail à des effets sur la vie familiale. Leurs conjointes et leurs enfants, souffrent de l'absence du père ou du mari. Les épouses réclament le manque de communication, d'aide, de partage, de soutien... Quant aux enfants, souffrent du manque d'implication affective, d'aide dans processus éducatifs... Et plusieurs interdictions s'imposent comme le fait d'inviter les amis, de faire des activités (jeux) forcements bruyants. D'ailleurs, l'enfant questionné l'a bien confirmé. Toutefois, les jeunes célibataires n'ont pas ce genre de problème avec leur famille, mais ils n'ont tout de même pas le temps pour profiter, sortir avec leurs amis, prendre soin d'eux et des personnes qui leur sont proche, etc. Ici nous parlons du conflit de rôle que Kahn et all ont longtemps étudié. Selon eux : le conflit travail-famille peut ainsi être ... une forme de conflit de rôles dans lequel les exigences des sphères familiale et professionnelle seraient incompatibles. Ainsi, l'implication dans un rôle affecte et rend difficile l'implication dans l'autre. (Greenhaus et Beutell, 1985).

Également, vu que notre population d'étude travaille en rotation d'équipe 6jours /semaine, ceci se traduit par des manifestations (physiologiques et psychologiques) telles que le burnout, qu'on retrouve souvent présent chez tous les agents de sécurité interrogés peut importer son âge ou son statut familial. Plusieurs ont démissionné à cause des effets de ce travail, a affirmé l'un des salariés, et pour lui, son implication est « une implication

calculée », c'est-à-dire, le salarié est en connaissance des risques qu'implique ce travail, mais vu son engagement familial et les coûts associés à son départ de l'entreprise, il décide d'y rester.

Il est clair que dans ce secteur d'activité l'épuisement professionnel est beaucoup plus physique (troubles digestifs, troubles de sommeil, tension artérielle, fréquence cardiaque, température corporelle...), mais par la suite cela se répercute sur le psychique (stress, manque de concentration, nervosité, dépression...). Les agents interrogés révèlent de souffrir de ces symptômes, mais surtout le stress, la nervosité, l'agressivité, l'addiction (cigarette, café...), fatigue profonde, manque de concentration, maux de tête. Ce qui explique que ce mode organisationnel est un facteur de burnout.

Conclusion

Après avoir vérifié les hypothèses énoncées au début de cet article, nous avons constaté que les agents de sécurité, de l'entreprise Ramdy, qui travaillent dans un système organisationnel 3/8 souffrent de deux principaux problèmes. Le premier, concerne la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Sachant que ce facteur est indéniablement un enjeu clé du bien-être. Néanmoins, le travail nocturne laisse moins de place pour un investissement personnel (que ce soit la vie familiale ou la vie sociale) en vue d'un prestige social.

Le second est le burnout qui guette la santé physique et mentale des agents de sécurité. Il est clair que les horaires de travail inadapté au rythme biologique, à la vie sociale et familiale provoquent l'épuisement professionnel.

En effet, la maîtrise du temps permet de mieux concilier la vie personnelle et professionnelle et constitue une dimension majeure de réduction du burnout et d'accroître le bien-être au milieu du travail.

Pour finir, nous tenons à préciser que cette enquête n'est ni une étude exhaustive ni définitive sur la question du système organisationnelle 3/8 et le bien-être des agents de sécurité, car effectivement, nous pouvons trouver dans d'autres entreprises du pays ou dans d'autres villes, des facteurs totalement différents de ceux que nous venons de citer. En revanche, l'objectif principal de notre enquête est d'offrir un premier regard objectif sur ce sujet.

Liste bibliographique

ANSES (juin, 2016). Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit, avis de l'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail). *Rapport d'expertise collective*. [En ligne]. <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>

Arnaud David et al. (2013). Le bien-être au travail : où en est-on au sein de l'hôpital public ? Module interprofessionnel de santé publique. École des hautes études en santé publique.

Béatrice Barthe et al. (2004). L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives. *Le travail humain*. 67(01).

Cathy Toupin. (2005). L'élaboration des stratégies de travail nocturnes : le cas d'infirmières de nuit d'un service de pneumologie français. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 07(01).

Chenu Alain. (2002). Les horaires et l'organisation du temps de travail. *Economie et statistique*. 353(352).

Christian Prat dit Hauret. (2006). L'implication organisationnelle et la satisfaction au travail sont-ils des concepts pertinents pour les experts comptables stagiaires ? *Revue Comptabilité-Contrôle-Audit*. 1(Tome12). El Hadi Fasla. (juin, 2013). *L'Ergonomie, à la recherche ...du bien-être au travail*. 16ème Université d'Été. Mieux être au travail et performance de l'entreprise. Tunis.

Franck Jaotombo. (2012). *Développement personnel et épanouissement au travail : Concepts et Evaluation*. (Édition PAF). Allemagne : Que sais-je ?

INRS (2007). Évaluation et prévention des risques chez les agents de sécurité. Document pour le médecin de travail. p.15.[format PDF].
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%201>.

Jean-Philippe Cotis. (2006). Indicateurs alternatifs du bien-être. *Réformes économiques*. 01(02).

Kolsi Mohamed JamoussiDorra. (2007). *La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail*. Mémoire de maîtrise ORH. ISG Tunis. Tunisie.

Ministère du travail. (aout, 2017). Équipes successives alternantes. République Française.
<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/autres-dangers-et-risques/article/equipes-successives-alternantes>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Législation du travail. République Algérienne Démocratique et Populaire. <http://www.mtess.gov.dz/fr/legislation-du-travail/>

Myriam Fauron. (2012). Je suis surveillante de nuit. Je me couche quand le soleil se lève et ouvre un œil quand les autres le ferment. *VST - Vie sociale et traitements*. 01(113).

NadjiSafir. (2012). La jeunesse algérienne : un profond et durable malaise. *Revue Confluences Méditerranée*.02 (81).

Régis Bigot et Sandra Hoibian. (2014). L'évolution du bien-être en France depuis 25 ans : un bilan mitigé, une augmentation des inégalités. *L'Année sociologique*. 64(02). 2014.

Sandrine Ponnelle et al. (2012). L'usage des outils d'évaluation du stress au travail : perspectives théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*. 02(75).

Soufyane Frimousse et Jean-Marie Peretti. (16 –17 novembre 2006). Le défi de l'articulation vie privée – vie professionnelle des couples à double carrière. XVIIe Congrès de l'AGRH. Le travail au cœur de la GRH. IAE de Lille et Reims Management School. Reims.

Tremblay Diane-Gabrielle. (2003). Articulation emploi-famille et temps de travail : l'offre de mesures de conciliation et les usages différenciés du temps chez les pères et les mères. Note de recherche 2003-16. Université du Québec. inSoufyaneFrimoussr et Jean-Marie Peretti. (16 – 17 novembre 2006). Le Défi de l'articulation vie privée-vie professionnelle des couples à double carrière. XVIIe Congrès de l'AGRH. Le travail au cœur de la GRH. IAE de Lille et Reims Management School. Reims.

Widad Cherkaoui et al. (2012). Stress et épuisement professionnel dans un contexte de changement organisationnel : le cas de l'hôpital DS au Maroc. *Humanisme et Entreprise*. 5 (310).