



جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa

Ministère de l'enseignement supérieur et de la

Recherche scientifique

Université Abderrahmane Mira

Faculté des Sciences Humains et Sociales

Département de psychologie et

D'orthophonie

*Mémoire fin de cycle*

En vue de l'obtention de diplôme de Master en psychologie  
du travail et des organisations et GRH

*Thème*

*L'impact de travail de nuit sur le stress professionnel*  
*Étude pratique : Entreprise « SARL IFRI » -- Ouzellaguen-Bejaia-*

Réalisé par :

HARZOUN SIHAM

IAIACHOUCHEN DJEDJIGA

Encadré par :

Mme : AIT OUARS LILA

Promotion 2022/2023



## Remerciement

*En préambule à ce mémoire je tiens à Remercier le bon dieu Tout Puissant pour tous ces grâces dont il ne cesse de me combler tous les jours.*

*Nous tenons à remercier notre encadreur de recherche madame **AIT OUARS** qui a bien voulu m'encadrer et dont les conseils et les orientations m'ont permis d'enrichir et de finir cette recherche durant la préparation de notre mémoire, sans oublier les membres de la commission du jury qui évalueront notre travail.*

*Nous remercions également le service personnel de l'entreprise de **SARL IFRI** et plus précisément **Mme KEMICHE** de nous avoir facilité la tâche, afin de réaliser notre étude.*

*Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à nos chers parents, frères et sœurs qui nous soutenus et encouragés jusqu' à la fin. A tous nos chers amis.*

## *Dédicace*

**JE** remercie mon **Dieu** Tout puissant de m'avoir donné la foi qui  
m'a permis d'en arriver là.

**JE** dédie ce modeste travail à mes très chères parentes qui m'ont  
toujours soutenu et accompagné dans mes études qui attendent  
espérer ma réussite

**A** mon chère père **Larbi**

**A** ma chère mère **Djamila**

**A** mon très chère fiancé **Rabah**

**A** mes très chers frères : **Zoubir, Ali et Fares**

**A** mes belles sœurs : **Wissam et Nawal**

**A** ma chère binôme **Djedjiga** et sa famille **Iaiachouchen**

**A** ma chère amis **Lydia et Sarah**

**JE** dédie aussi ce modeste travail à mon encadreur Madame  
**AIT OUARS** qui m'a guidé durant tout mon parcours.

**Harzoun Siham**

## *Dédicace*

**JE** dédie ce modeste travail :

**A** mes très chers parents qui m'ont vraiment soutenu pendant toutes mes études, que dieu les protèges.

**A** ma très chère grande mère, que dieu l'offre une bonne santé nchalah.

**A** mes très chères sœurs : **Nadia, Naima, Nassima.**

**A** mes très chers frères : **Samir ; Hakim**

**A** ma chère binôme **Siham** et sa famille Harzoun

**A** mes très chères amies : **Thanina, Sarah, Rabia, Nourdine, Moumouh.**

**JE** dédie aussi ce modeste travail à mon encadreur Madame **AIT OUARS** qui m'a guidé durant toute mon parcours.

**Iaiachouchen Djedjiga**



## Liste des abréviations

<b>Abréviations</b>	<b>Significations</b>
AESST	L'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
OIT	Organisation Internationale du travail
ANSSE	L'Agence nationale de Sécurité Sanitaire de l'alimentation, de l'Environnement et du travail
CDD	Contrat de travail à Durée Déterminée
CDI	Contrat de travail à Durée Indéterminée
SARL	Société A Responsabilité Limitée
RH	Ressources Humaines
SNC	Société Non Collectif
HSE	Hygiène Sécurité Environnement



## Liste des tableaux

<b>N</b>	<b>Titre des tableaux</b>	<b>Page</b>
01	Réparation de l'échantillon selon le sexe	56
02	Réparation de l'échantillon selon l'âge	57
03	Réparation de l'échantillon selon l'ancienneté professionnel	57
04	Réparation de l'échantillon selon le niveau d'instruction	58
05	Réparation de l'échantillon selon le type d'horaire	59
06	Présentation de la fiabilité de questionnaire de travail de nuit	61
07	Présentation de la validité de questionnaire de travail de nuit	62
08	Présentation de la fiabilité de questionnaire de Karasek sur le stress professionnel	62
09	Présentation des résultats de la validité de questionnaire de Karasek sur le stress professionnel	64
10	Présentation et analyse des résultats de la première hypothèse	67
11	Présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse	70
12	Présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse	72
13	Présentation et analyse des résultats de la quatrième hypothèse	75

## *Liste des figure*

<b>N</b>	<b>Titre de figure</b>	<b>Page</b>
<b>01</b>	Présentation de l'histogramme de la variable dépendante le travail de nuit sur le stress professionnel	69
<b>02</b>	Présentation de l'histogramme de la variable dépendante le travail de nuit sur le stress professionnel	71
<b>03</b>	Présentation de l'histogramme de la variable dépendante le travail de nuit sur la variable indépendante l'exigences mentale	74
<b>04</b>	Présentation de l'histogramme de la variable dépendante sur la variable indépendante le support social	76

## **Sommaire**

Remerciement .....	A
Dédicaces .....	B
Liste des abréviations.....	D
Liste des tableaux .....	E
Liste des figures .....	F
Sommaire.....	G
<b>Introduction .....</b>	

### **Chapitre 01**

#### **La cadre générale de la problématique**

1. la problématique .....	3
1. Les hypothèses .....	7
3. la définition des concepts essentiels de l'étude .....	7
4. Objectifs de l'étude .....	10
5. Importance de l'étude.....	10
6. Études antérieures .....	11
Synthèse.....	44

#### **Cadre théorique**

### **Chapitre II : le travail de nuit**

#### **Préambule**



1. Histoire de travail .....	19
2. L'évolution du travail de nuit.....	20
3. les types de travail .....	21
4. Le contrat de travail.....	22
5. la durée maximale du travail de nuit .....	23
6. les avantages et inconvénients de travail de nuit.....	24
7. la pénibilité de travail de nuit.....	25
8. Les effets de travail de nuit sur la santé .....	26
9. les conditions de travail de nuit.....	27
10. L' législation du travail de nuit en Algérie .....	28
11. les droits des travailleurs de nuit.....	29
12. les obligations de travailleurs de nuit.....	32
Synthèse.....	66

### **Chapitre III : le stress professionnel**

#### **Préambule**

1. Histoire de stress professionnel.....	32
2. les types de stress .....	33
3. les causes de stress professionnel.....	34
4. Les facteurs des stress professionnels .....	35
5. Les conséquences de stress professionnel.....	36
6. Les effets de stress professionnel.....	37
7. La prévention du stress professionnel .....	39

## **Cadre pratique**

### **Chapitre IV : procédures méthodologiques**

1. Description de terrain (organisation) .....	43
2. Type de méthode choisis dans l'étude .....	55
3. Étude préliminaire .....	57
4. Échantillon (caractéristique de la population étudié) .....	60
5. Description des instruments et outils utilisé pour le Reculement de données .....	
6. Techniques de traitement de données .....	66

### **Chapitre V : présentation et analyse des résultats**

1. Présentation des résultats .....	68
2. Analyse et discussions des résulta.....	78
3. Annexes .....	84
4. Conclusion général .....	102
5.Recommandations .....	
6. Références bibliographiques.....	
7.résumé.....	

### **Introduction :**

Le travail est un enjeu important dans la vie de l'être humain, il lui permet notamment une forme d'épanouissement à la fois personnel et financier ainsi qu'une possibilité d'avoir des contacts sociaux mais peut également être menaçant et détruire la vie. Tout métier a ses propres contraintes, de même ils n'exposent pas aux mêmes risques pour la santé physique ou psychique. Il a donc été montré par le gouvernement qu'il fallait prendre en compte Pour pouvoir fixer un âge de départ à la retraite responsable.

Les chercheurs sur la pénibilité au travail trouvent leur origine dans la constatation déjà ancienne que certains métiers, ou plus généralement certaines postures engagées dans ceux-ci étaient plus altérantes pour la santé physique ou psychique que d'autres et vont en s'aggravant avec l'âge, pouvant ainsi laisser des séquelles notamment lorsqu'il est question du travail.

Le travail de nuit est essentiel dans notre société actuelle, pourtant la nuit est considérée comme le moment propice au sommeil, apparait alors un paradoxe, ils fait partie des conditions de travail et constitue un risque particulier pour la santé des salariées. **(Justine,2018).**

De plus, le stress lié au manque de sommeil paradoxal à cause de la désynchronisation des rythmes circadien et de diverses perturbations extérieures.

Pour éclaircisse notre thème de l'étude qui intitulé « l'impact de travail de nuit sur les stress professionnel ».

Nous avons organisé la présentation de notre mémoire en trois parties : le cadre général de la problématique la partie théorique et la partie pratique.

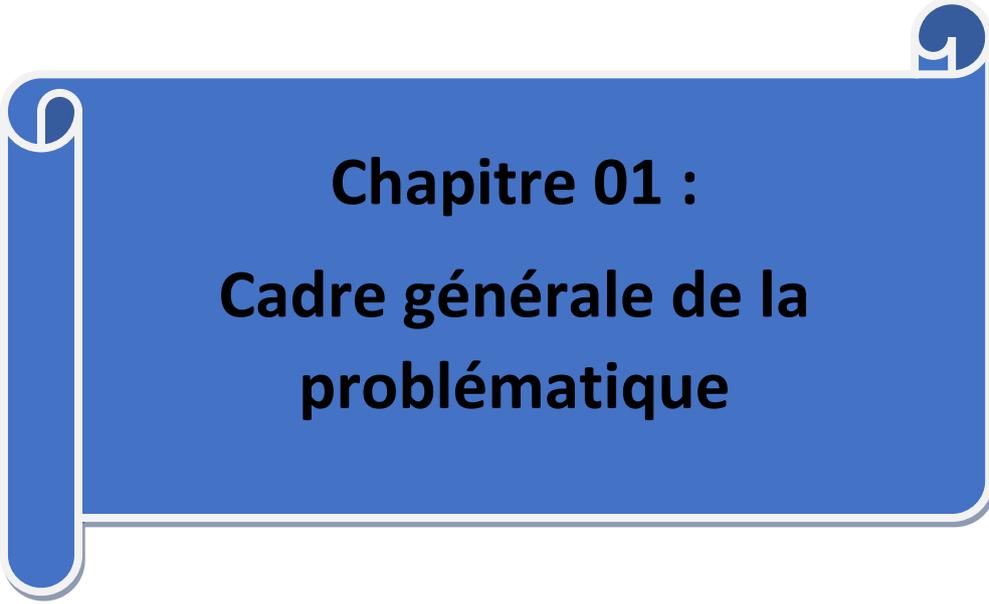
Le premier chapitre, nous exposerons le cadre général de la problématique, nous présenterons notre problématique avec ses hypothèse, définition des concepts clés, présentation les objectifs et l'importance qui nous incités à choisir ce thème, enfin, les études antérieures.

Le deuxième chapitre consacré pour la présentation de la première variable, l'historique et généralité sur le travail de nuit.

Le troisième chapitre concerne la présentation de la deuxième variable de notre étude, le stress professionnel.

Le quatrième chapitre exposera les procédures méthodologiques, description et présentation de l'organisme d'accueil de l'entreprise « SARL IFRI », type de méthode choisis dans l'étude, étude préliminaire, présentation de notre population d'étude et les instrument outils pour le reculement des donnes.

Le cinquième chapitre consacré pour la présentation et analyse des résultats, en termine par une conclusion générale, références bibliographiques et les annexes.

A blue scroll graphic with a white outline, featuring a white scroll edge on the left and a small blue scroll icon at the top right. The text is centered within the scroll.

**Chapitre 01 :  
Cadre générale de la  
problématique**



**1-La problématique :**

Le travail occupe une place très importante il fait partie dans la vie quotidienne de nos sociétés. Le sens de mot travail varie grandement selon les époques et les cultures, il consiste en un effort physique et moral est compris aujourd'hui comme productif, recouvre en fait une multiplicité d'objectif notamment satisfaire et subvenir au besoin des consommateurs.

Selon Jean Carpentier et Pierre Cazamien, depuis le début de la révolution industrielle, le monde du travail vit une véritable transformation l'industrie et conjointement se doit être plus actifs et plus productifs, c'est au cours de deuxième période de l'industrie que le travail de nuit se développe. **(Pierre,1977).**

Pour cela le travail a pris plusieurs démentions et le rend plus large et plus vaste , ce qui exige aux direction des entreprises une organisation multifonctionnelle, être en phase avec la nouvelle organisation, des service des entreprises pour faire face aux demandes croissante des consommateurs, ce qui les met dans l'obligation d'augmenter la production et la seul solution pour eux c'est de travailler la nuit qui légitime selon( l'article .27)du code de travail algérien « est considéré comme travail de nuit, tout travail exécute entre (21)heures et(5)heures » .

« Les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminés par la convention ou accordes collectifs, le travail de nuit n'est pas limité seulement aux entreprises mais aussi à d'autres domaines tel que la santé et les services des urgences, protection civil... ». **(La loi n°90 -11du 21aout 1990).**

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

C'est pour cela le travail de nuit est un phénomène qui attire l'attention tant qu'il est indispensable pour avoir la capacité de répondre aux exigences des consommateurs qui progresse d'un jour à l'autre, cela pour couvrir la demande du marché et de faire face à d'autres factures tel que la concurrence, la satisfaction de la clientèle, l'élargissement des marchés de vent et les points logistiques.

Durant le travail de nuit le rythme circadien contrôle beaucoup d'hormones différents dans notre corps, y compris le cortisol, qui est lié au niveau de stress. Plus une personne est stressée, plus elle sécrète de cortisol. Naturellement, le niveau de cortisol est élevé pendant la journée et diminue pendant la nuit, mais il a été démontré que chez les travailleurs de nuit est plus élevé donc cette situation génère des troubles du sommeil chez ces travailleurs puisque le stress entraîne un état d'hypovigilance et des difficultés à s'endormir. (<https://fondationsommeil.com>).

Selon Edouard François « le fait de travailler la nuit n'est pas ni naturel, au regard des rythmes chronologiques, ni sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie ». (François,2010.).

Le travail de nuit entraîne les mêmes effets sur l'organisme. L'équilibre entre le travail et le repos est rompu puisqu'ils se font au mauvais moment. Il perturbe ce mécanisme bien huilé de l'horloge circadienne et entraîne une perturbation des rythmes naturels. L'organisme subit un stress permanent en luttant contre les signaux que lui envoie l'horloge biologique (Marie, 2016).

En peut dire que le travail de nuit empêcher cette liberté au travail par l'exigence de travailler à des heures sans arrêt avec la lumière, le bruit, comme aussi la nuit est destinée à dormir, donc ses factures provoquent un stress professionnel

Le stress professionnel est fréquent pour un nombre croissant de travailleurs et pour toutes les catégories professionnelles. Le stress n'est pas une altération de la santé, mais le premier signe d'une réponse physique et émotionnelle nocive. Le stress signe d'un déséquilibre. Il existe plusieurs facteurs caractères par le monde de travail qui ont contribué à l'incidence croissante du stress au travail. Le monde du travail présente une transformation notoire, passant d'une logique sociale à une logique financière fondé sur la maximisation de la rentabilité à court terme et une recherche constante de diminution des couts. Des études relatives aux conditions et à l'organisation du travail constatent que le stress professionnel est à l'origine des répercussions sur la santé des personnes et sur la performance de l'entreprise.

D'après une enquête de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST) le stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et ses propres ressources pour y faire face.

Le stress professionnel est le deuxième problème de santé le plus répandu dans le monde du travail, le stress au peut engendrer de très lourdes conséquences sur la situation économique, mais aussi le bien-être des salariés.

D'après le rapport de l'OMS sur organisation du travail et stress, le stress lié au travail est ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles pas à leurs capacités et qui remettent en cause leur aptitude à faire face.

Pour L'OIT, le stress est la réponse physique et émotionnelle nocive causée par un déséquilibre entre les exigences perçues et les capacités et ressources perçues des individus pour faire face à ces exigences.

Les facteurs psychologiques et sociaux liés à l'activité de travail sont susceptibles d'améliorer ou de dégrader la santé physique et mentale des salariés. Certains facteurs de risques pour la santé peuvent être appréhendés au travers du

modèle de karasek, ce modèle permet de faire un lien entre le vécu du travail et les risques que ce travail fait courir à la santé, il s'appuie sur un questionnaire qui permet d'évaluer pour chaque salarié l'intensité de la demande psychologique à laquelle il est soumis, l'attitude décisionnelle dont il dispose, et le soutien social qu'il reçoit sur son lieu de travail. La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, le soutien social décrit l'aide dont peut bénéficier le salarié, de la part de ses supérieurs hiérarchiques ou de ses collègues. **(Dares-karasek.pdf)**.

Le stress peut être aussi à l'origine de troubles de sommeil, qui dans certains cas persistent même lorsque les causes de stress sont résolues, en effet, après plusieurs nuits de sommeil perturbé, le manque de sommeil peut devenir un facteur de stress professionnel. **([Https://www.la-clinique-esante.com](https://www.la-clinique-esante.com))**

Dans ce sens, la privation de sommeil est inhérente au travail de nuit et elle fait baisser les défenses immunitaires, « Sylvie Royant Parola, le psychiatre et spécialiste du sommeil » sur le plan sanitaire, les perturbations du sommeil provoquent un stress physiologique : elles affectent le métabolisme, et favorisent le risque de cancer, d'obésité, de maladies cardio-vasculaires et de troubles psychiques » **(<https://www.europe1.fr>)**.

Selon un rapport de l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) affirme que "les perturbations de sommeil provoquent un stress", le travail de nuit affaiblit le système immunitaire et favorise l'arrivée de maladie. **([Https://www.europe1.fr](https://www.europe1.fr))**.

En Algérie, le travail de la nuit est un nouveau modèle de gestion et d'organisation en Algérie qui existe dans tous les secteurs, notamment dans toutes les entreprises industrielles de production. En ce qui concerne la législation de travail de nuit en Algérie c'est le droit de rétablir l'équilibre entre le salarié et l'employeur sous la convention de contrat de travail.

Parmi les entreprises qui pratique le travail de nuit à Bejaia en compte l'entreprise SARL IFRI qui d'Ighzer Amokrane qui est une entreprise alimentaire spécialisé dans le Domain de boisson divers, elle demande un travail de vingt-quatre heures 24/24 (3\*8 et 2\*12) donc le travail de nuit est obligatoire dans le but d'éviter la stagnation de la production.

Après la présentation des éléments et les différents aspects de notre thème : l'impact de travail de nuit sur le stress professionnel de l'entreprise (IFRI), nous avons formuler les questions de recherche suivante : Asque il y a un impact de travail de nuit sur le stress professionnel chez les employés de l'entreprise de SARL Ibrahim et fils (IFRI) ? Asque il y a un impact de travail de nuit sur l'attitude décisionnelle chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS (IFRI) ? Asque il y a un impact de l'exigences mentales chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS ? Asque il y a un impact de travail de nuit sur support social chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS ?

## **2-Les hypothèses :**

**Hypothèses générales :** Existe-il un impacte de travail de nuit sur le stress professionnel chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et fils (IFRI)

### **Hypothèses secondaires :**

**H<sup>1</sup> :** Existe-il un impact de travail de nuit sur l'attitude décisionnelle chez les employés de l'entreprise de SARL Ibrahim et fils (IFRI)

**H<sup>2</sup> :** Existe-il un impact de travail de nuit sur l'exigences mentales chez les employés de l'entreprise de SARL Ibrahim et fils (IFRI) ?

**H<sup>3</sup> :** Existe-il un impact de travail de nuit sur le support social chez les employés de l'entreprise de SARL Ibrahim et fils (IFRI) ?

## **3-Définition des concepts essentielle de l'étude :**

**3-1 : le travail**

Le travail ‘’ comme la source de toute richesse, plus on travaille plus on gagne de l’argent, plus la société s’enrichit, plus tout va aller pour le mieux pour ces membres. Le travail est défini comme le fondement même le développement de la société, des richesses de l’économie ‘’ (**Philippe,2007**).

Le travail est un ensemble des activités humaines organisées coordonnées en vue de produire ce qui est utile, activité productive d’une personne. (**Dictionnaire le robert,2004**).

**Définition de Karl Max** : est une activité de l’homme qui agit sur un objet avec les moyens nécessaires en vue d’obtenir un produit socialement utile, c’est-à-dire une production de valeur d’usage. (**[Https://journals.opendition.org](https://journals.opendition.org)**).

**3.2 le travail de nuit :**

Le travail de nuit est un travail dont l’horaire est établi fréquemment ou en préséance, en dehors de heures de travail diurne.il peut donc s’agir d’un travail dont l’horaire compte une rotation chaque régime de travail de nuit à des avantages et des inconvénients, ainsi que des effets sur le bien-être, la santé la vie sociale ou rendement provisionnel. (**Knuth,200**

**3-3- définition de travail de nuit selon la loi algérienne :**

**Art.27-** est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures.

Les règles et les conditions du travail de la nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminés par les conventions ou accords collectifs.

**Art 28** : les travailleurs du l’un ou de l’autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

**Art 29** : il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsque la nature de 21 l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations. (**Code de travail Algérien**).

### **3-4 La définition opérationnelle de travail de nuit :**

Dans notre étude qui déroulé au sien de l'entreprise SARL IBRAHIM nous a mené à définir le travail de nuit est tout travail exécuté au 21h à 05h, 17h à 5h de matin donc on déduit deux types de travail de nuit 2\*12 et 3\*8.

### **3.4 Le stress :**

On définit le stress comme « un état de divergence d'inadéquation entre les demandes perçues par le sujet et l'idée qu'il se fait de ses possibilités de réponse, le sujet peut alors avoir le sentiment de perte de contrôle de la situation, c'est la réaction de stress ». (**Laurence ,2006**).

Le stress : est à envisager comme une transaction subjective singulière. Le stress est défini comme une « transaction entre la personne et l'environnement que le sujet évalue comme débordant ses ressources et comportement (mettant en danger) son bien-être » (**Hirigoyen .2016**).

### **3.5 : stress psychologique :**

Le stress psychologique est un stress pouvant avoir un impact différent chez des individus n'ayant pas le même caractère ou ayant un système de pensées différent. (<http://WW.Linternaute.FZ>).

### **3.6 : le stress professionnel :**

Le stress lié au travail est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et des pressions professionnelles ne correspondant pas à leur connaissance et à leurs capacités qui remettent en cause leur aptitude à faire face (**Amanda G,2004**).

**\*selon la définition de « Marie-Thérèse Giorgio »**, le stress professionnel survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et ses propres ressources pour y faire face-tous les activités professionnelles qui elles s'exercent sur un chantier ou dans un bureau présentent des exigences physiques (faire des mouvements, porter des charges ,adopter une posture) mais également des exigences mentales (gestion cognitive des informations et des émotions).

**Le stress professionnel** : peut être défini comme un état psychologique résultant du décalage entre la perception que la personne a des demandes de l'environnement professionnel et l'idée qu'il se fait de ses capacités à y répondre (**Marie.2016**).

### **3.7 Définition opérationnel le stress professionnel :**

Dans notre étude, le stress professionnel représente les réponses obtenues du questionnaire de KARSEK dont il mesure l'attitude décisionnel, et le support social et l'exigence mentale chez les salariés de SARL IBRAHIM et FILS.

### **4- Objectif de la recherche :**

Notre objectif est de découvrir le rapport entre le travail de nuit et le stress professionnel chez les employés de l'entreprise Sarl Ibrahim & fil.

- ❖ Etudier l'impact de travail de nuit sur le stress professionnel en s'en de l'entreprise (IFRI)
- ❖ Décrire les effets causés par le travail de nuit sur la santé psychique des employés.

**5- l'importance de l'étude :**

- ❖ Découvrir le rôle du travail de nuit dans le développement de l'entreprise.
- ❖ Prendre en considération les effets de travail de nuit sur la santé des employés.
- ❖ Découvrir les effets, les causes et les conséquences de travail de nuit sur la santé des employés.

**6-1- Les études antérieures sur le travail de nuit :**

L'importance du 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 la santé psychique des salariés de nuit.

**6-1-1. Étude de Marie- Anne Gautier :**

Quelques études et de recommandation d'experts s'accordent pour dire que le travail en poste fixe semblerait mieux toléré. Ainsi Wa- staff, dans une analyse en 2011 portant sur 14 articles, a montré que le travail de nuit fixe serait moins « pourvoyeur » d'accidents. En 2012, Zhao a étudié l'association entre le travail en nuit fixes ou en horaires alternants avec le surpoids et l'obésité chez des infirmières et des sages -femme. Le travail en horaires alternants était associé au surpoids et à l'obésité et celui en nuit fixes à l'obésité seule (**Marie-Anne,2016**)

**6-1-2 : Peter knauth :**

De nombreuses études réalisées à partir de questionnaires ont révélé que les effets préjudiciables du travail posté sur la santé augmentaient avec l'âge, la période critique se situant en moyenne entre 40et 50 ans. En vieillissant, ont évoqué de plus en plus de difficulté à dormir le jour. Certains auteurs signalent également un ralentissement de l'adaptation circadienne au travail posté chez les travailleurs d'âge moyen, par rapport aux travailleurs plus jeunes.

Même si certains auteurs ont constaté une fréquence plus élevée de troubles menstruels parmi les travailleurs postée que chez les travailleurs de jour la comparabilité de ces deux groupes est contestable ont étudié l'évolution de la sensation de gêne parmi des femme travaillent en 3\*8, au cours des trois phases de leur cycle menstruel .les différences se sont révélées plus grandes d'une phase à l'autre qu'entre les postes du matin, de soir et de nuit.( [www.ilocis.ORG/fr](http://www.ilocis.ORG/fr)).

**6-1-3. 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. (Nancy,2008).

**6-1-4. Étude de Härmä et Coll. (1988) :**

Une bonne condition physique augmente la tolérance au travail de nuit, selon une étude de suivi basée sur des paires appariées, les individus qui avaient, tout au long d'un programme de quatre mois, régulièrement effectués des exercices physiques, ont déclaré une baisse significative de leur fatigue, et ce particulièrement en poste de nuit, une diminution de leurs symptômes musculosquelettiques, ainsi qu'une augmentation en durée de leurs sommeil. ([Http://www.ilocis.org](http://www.ilocis.org)).

**6-1-5. Etude de Andorre et Quéinnec. (1998)**

Des travaux décrivent, chez des opérateurs en 3\*8, des modulations au cours du poste, notamment une tension subjective et une fréquence cardiaque significativement augmentées la première heure de chaque poste comparée aux autres heures du poste, et cela même lors de poste de nuit. Ces variations inhabituelles se superposent à une variation circadienne plus globale et refléteraient une charge de travail accrue en début de poste. Cette augmentation de charge de travail serait caractéristique de la prise en charge de travail d'un processus dynamique nécessitant une appréciation de l'état du système sur le moment et une programmation des opérations à effectuer sur le temps du poste. (<http://www.Cairn.Info>).

## **6-2 -Les études antérieures sur le stress professionnel :**

Plusieurs études sont faites sur le stress surtout au sein des organisations qui lient le salarié au monde du travail, dont le stress est un facteur qui a des impacts sur le travailleur ainsi que l'entreprise, parmi ces études on trouve :

### **6-2-1-Travaux de Holmes et Rache (1967) :**

Ces travaux de même que les études ultérieures entreprises par ces chercheurs dans le cadre de ce qui a été désigné sous le nom de « life Event Recrache » ont nettement fait ressortir les liens qui existent entre l'environnement social d'un individu et état de santé. Les chercheurs en question font intervenir des études longitudinales portant sur les membres de cohortes de stressants au cours d'une période de leur existence.

Dans cette approche, des facteurs professionnels de stress peuvent fort bien constituer des événements significatifs de l'existence et contribuer au niveau global du stress. Cette approche présente certes des problèmes. En ce qui concerne les méthodes de sélection, d'enregistrement, d'interprétation, d'évaluation et de classement.

(Levi 1970) écrit (on se rend compte de plus en plus que la vie professionnelle soumet de nombreux travailleurs à des stimuli psychosociaux importants et peuvent être même dangereux. On parle couramment du stress de la vie professionnelle, on mentionne les conséquences de la compétition et les incitations à l'avances et au succès.

### **6-2-2- L'étude de Boudarene Mahmoud et Kellou chafia en 2015 :**

Dans une entreprise algérienne d'hydrocarbures au sud algérien, les résultats de l'enquête ont été publiés dans la revue francophone de stress et trauma.

Cette étude concerne la population des cadres et des agents de maîtrise, avec une problématique qui porte sur deux aspects :

Exploration des événements de la vie professionnelle et le stress qu'ils engendrent, le second aspect du problème porte sur la mesure de stress qui engendre les événements de la vie quotidienne, la méthodologie utilisée compte deux :

« Le job stress Survey de Spielberg (JSS) pour traiter les événements professionnels et le stress dont responsables, et le questionnaire des événements de vie d'Amiel-labridé ...al pour mesurer le stress généré par la vie quotidienne (stress psychosociale). Les résultats des deux questionnaires ont démontré des taux corrélés positivement, c'est-à-dire qu'il y a une relation de causalité entre les événements de la vie professionnelle et les événements de la vie quotidienne, autrement dit l'enquête a conclu que le stress professionnel est une réalité de cette entreprise pétrolière, ainsi selon les résultats les cadres présentent des taux de stress plus élevés par rapport à leurs collaborateurs qui sont les agents de maîtrise mais toutefois l'étude a utilisé une méthodologie qui est beaucoup plus psychologique que sociologique) que cette étude menée au sein d'une entreprise algérienne nous permet de constater que le stress est une réalité qui sévit aussi chez les cadres algériens, puis dans un deuxième temps d'orienter notre recherche

sur ce qu'ils nomment les événements de la vie professionnelle c'est à dire l'environnement de travail, un aspect sur lequel l'étude a révélé un lien de cause effet(Mahmoud,2005).

**6-2-3- Etude de Robert Karasek 2009 :**

Il a étudié le stress professionnel à partir de deux axes fondamentaux :

La demande (ou contrainte professionnelle) et la possibilité de contrôle de l'individu, selon lui c'est le mélange de ces deux composants de stress qui est le meilleur prédicateur de niveau de stress : plus la demande est forte et le contrôle faible, plus le salarié est stressé, une caissière de supermarché par exemple, soumise à une forte demande et disposant d'un faible contrôle, subit un stress élevé, à l'inverse un chercheur avec une faible pression professionnelle et un grand pouvoir de contrôle sera beaucoup moins stressé.

Ce modèle de Karasek permet ainsi de classer les situations de travail et d'établir une topologie des activités professionnelles en quatre groupes :

- Travail très contraignant (charge de travail importante et faible marge de manœuvre) c'est le cas des serveurs de restaurant, des ouvriers travaillant à la chaîne.
- Travail peu contraignant (charge de travail faible et large marge de manœuvre importants) il s'agit par exemple des chercheurs.
- Travail actif (charge de travail et marge de manœuvre importante) cela concerne les médecins, les dirigeants d'entreprise, les agriculteurs.
- Travail passif (charge de travail et marge de manœuvre faible) cette catégorie regroupe les gardiens de nuit, les personnels de surveillance, s'agit bien sûr d'une typologie approximative, car au sein d'un même métier, les conditions de travail peuvent être différentes, et plusieurs études ont cependant montré que c'était le travail contraignant qui soumettait la santé des individus aux plus grands risques.

**6-2-4- Étude de Karasek et Sigrist :**

Cette étude parle d'une enquête conduite en utilisant une méthodologie appelée « MOST » (mesure opérationnelle et scientifique du stress au travail), développé par stimulus et capital santé, cette enquête constitue une véritable Karasek, modèle Sigris) ainsi que des travaux principaux organismes de référence en santé au travail (INRS) agence européenne de santé et sécurité au travail national (institut for occupational Safety and Health).

Les chercheurs ont constitué un échantillon représentatif de la population active au Luxembourg, ce dernier est composé de personnes résidentes, frontalières belges et françaises il englobe au total 1230 personnes, soit 594 personnes interrogées au Luxembourg (soit 48,30% de l'échantillon) 511 en France (41,5%) et 125 en Portugal (10,5%) la société s'occupe de l'élaboration de l'échantillon ainsi que de la conduite des entretiens téléphoniques en langue française, luxembourgeoise et portugaise la conduite des entretiens a été menée comme suit :

Du 29/06/2005 au 31/07/2005 pour les actifs résidents

Du 21/07/2005 au 05/09/2005 pour les frontaliers actifs belges

Du 21/07/2005 au 05/09/2007 pour les frontaliers actifs français

Le questionnaire utilisé pour l'enquête comportait 114 questions obligatoires, dont 3 questions préliminaires pour filtrer les personnes appelées ne correspondant pas à la population ciblée (non-actifs, statut indépendant ou appartenant à une institution européenne aux Luxembourgeois, personne non affiliées à la sécurité sociale luxembourgeoise).

Les paramètres mesurés au cours de la recherche portent principalement sur :

La réaction au stress (également appelée niveau de stress) d'un individu qui est mesurée par un questionnaire de 25 questions, les conséquences du stress sur

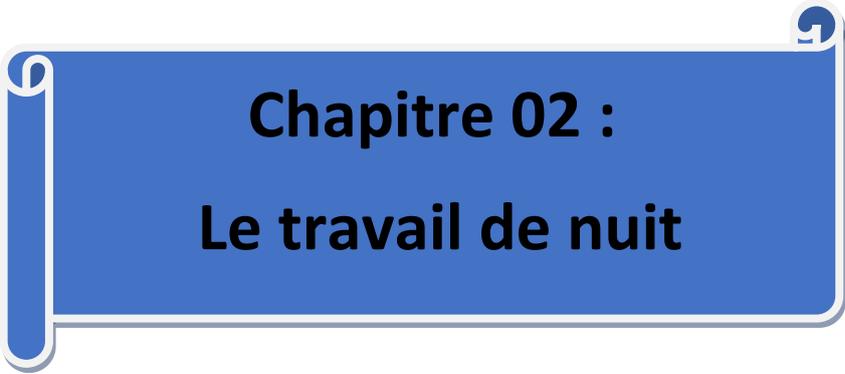
l'état de santé psychologique sont évaluées au travers d'un questionnaire de 14 questions.

Les facteurs de stress sont évalués par l'intermédiaire d'un questionnaire de 42 questions, l'enquête conclut que la réalité du stress professionnel au travail au Luxembourg est un phénomène avéré (le stress professionnel au travail est perçu) comme élevé ou très élevé par près d'une personne sur quatre, alors que le stress non professionnel (celui de la vie personnelle est perçu comme tel peu moins d'une personne sur sept)

Il ressort au cours de l'enquête que le stress professionnel au travail est vécu comme négatif que positif pour la santé par les individus (après de 9 personnes sur 10 estiment que leur stress professionnel ne diminuera pas à l'avenir (c'est-à-dire qu'il restera stable ou augmentera).

**Synthèse :**

Dans la cadre générale de la problématique, nous avons présenté notre thème, dola définition des concepts essentiel de l'étude, les objectifs de notre recherche et montré l'importance de cette étude, les études antérieurs.



**Chapitre 02 :  
Le travail de nuit**

**Préambule :**

Dans ce chapitre nous allons présenter ce qui relatifs d'abord, à l'histoire, l'évolution et les types du travail de nuit, le contrat de travail et la durée maximal de travail de nuit ensuit, ces avantages, inconvénients, ça pénibilité, ces conditions et son l'égislation en Algérie en fin les droits de travailleurs de nuit.

**1- Histoire de travail de nuit :**

Depuis son origine, le travail s'est toujours montré ambivalent dans le sens où il apparait comme un mélange inextricable de douleur et de création, d'une part le terme comporte la signification de la peine et de fardeau, ne serait-ce que par son étymologie-tripleur en latin ou est question de souffrance et de coercition. **(Massika,2003).**

Les activités nécessitent de différentes sociétés correspondent à des besoins tels que la faim, la soif, la sécurité, la protection contre les intempéries ; pour satisfaire ces besoins, on a une action sur l'environnement, le travail qui produit un bien ou un service consommable d'où résulte la satisfaction du besoin. L'idée de besoins illimités est inexistante, la logique d'accumulation et de production pour l'échange aussi. Quand les besoins sont satisfaits, on passe à d'autres activités plutôt sociales et se sont-elles qui structurent la société.

Histoire de travail de nuit ne dispose guerre d'atouts dans les redoubles luttes de classement qui animent la discipline. Elle est moins encore en mesure de bénéficier des puissants supports éditoriaux et médiatique qui, de l'extérieur de la profession, assurent la promotion de domaines historiques mieux accorés à « l'aire du temps ». L'évolution suit de près, en effet ; la réévaluation à la baisse de travail comme valeurs au sein d'une population que ne laissent pas insensible les séductions de « temps libre ». Et des loisirs, mais que traumatise simultanément la dégradation du marché du travail et la dislocation des compromis de la société salariale.

La progression de 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 leur activité (gardiennage et surveillance, secteur sanitaire, social et médicosocial, activités de transport, entretien maintenance, police, hôtel-café-restaurants...) .si la hausse est forte dans l'industrie, le travail de nuit reste très majoritairement concentré dans les services et le secteur public qui représentent (41) % et (31) % contre (21) % dans l'industrie.

Le développement de travail de nuit peut s'expliquer, pour partie, par la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, comme en témoigne l'essor de la négociation collective sur ce sujet, 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 définition légale de la justification économique. De même, les évolutions socioéconomiques constituent également un cadre favorisant son expansion avec la multiplication des échanges internationaux, les évaluations technologiques en matière de communication et les stratégies commerciales. Elles entraînent un accroissement des rythmes de travail atypiques dans leur fonctionnement tendant à être mobilisable à tout moment de la journée (et / ou de la nuit) et une transformation

## **2- L'évolution de travail de nuit :**

Depuis 1982, à partir des données du recensement et de matrices emplois-expositions élaborées selon le sexe, le travail de nuit a augmenté ces dernières années du fait des nouvelles organisations de travail liées à la production en continu de produits et de services. De nombreuses études ont montré que le travail de nuit provoquait des perturbations du rythme circadien impactant la santé et en 2019, il a été classé comme probablement cancérigène par le centre international de recherche sur le cancer. L'objectif de ce travail était d'évaluer le nombre et la proportion de travailleurs exposés au travail de nuit aujourd'hui en France et

d'étudier l'évolution par professions et secteurs d'activité depuis 1982. (<https://www.sciencedirect.com>,2022)

Les nouvelles générations n'ont, à cet égard, pas le même rapport au travail de nuit leur offre l'opportunité d'une plus grande disponibilité le jour, au profit de leur vie personnelle, familiale et social. (**Édouard,2010**).

### **3- Les types de travail de nuit :**

Il existe plusieurs types de travail :

#### **3-1- Le travail posté ou travail par équipe successive :**

Le travail posté comporte une période de travail de nuit. Rappelons que tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et (5) heures est considéré comme travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à (21) heures et s'achève au plus tard à (7) heures. (**Pak,2013**).

#### **3-2- Le travail posté discontinu (trois équipes) :**

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

#### **3-3- Le travail posté continu :**

Les équipes se relaient aux différents postes du travail 24heures et 7 jours, sur 7jours, le travail est généralement en quatre à cinq équipes.

Les horaires courants sont alors : pour le poste du matin de : 5h à 13h. pour le poste de l'après-midi de : 13h à 21h. pour le poste de nuit de : 21h à 5h du matin. (**Sartin,1967**)

**3-4- Le travail à temps partiel :**

Le temps partiel est un outil de rationalisation de temps du travail et aussi un outil de gestion des temps de vie, certains le temps partiel de satisfaire à la recherche d'un temps à soi et la violence d'une réconciliation entre travail professionnel et travail parental.

Le travail à temps partiel est une logique concurrente de la réduction de la durée hebdomadaire de travail » sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, ou à durée fixée pour la branche ou l'entreprise s'elle est inférieure. **(Michel,1999).**

**4- Le contrat de travail :**

La majorité des entreprises algériennes recrute des employés de type temps plein à durée indéterminée (CDI), est la forme normal et générale de la relation de travail. Par définition, ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Or déterminée (CDD), est le contrat de chantier ou d'opération, conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Le contrat de travail à temps temporaire : n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi.

Le contrat saisonnier : se caractérise par l'exécution des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Le contrat de vendanges : sa réserve à des personnes d'au moins (30) ans sans emplois pour des missions de médiation social et culturelle, dans les quartiers de la politique de la ville et les autres territoires prioritaires des contrats de ville. **(Travail emploi.gouv.fr.2020).**

**Art.9-** le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux contractantes d'adopter.

**Art.10-** la preuve du contrat ou de la relation de travail peut être faite par tout moyen.

**Art.11-** le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

**Art.12-** (ordonnance n°96-21) le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables.
- Lorsque s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.
- Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.
- Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité. (**Code de travail algérien**).

### **5- La durée maximale du travail de nuit :**

Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise. il doit être exceptionnel. la période de travail de nuit est une durée de (9) heures minimums. Dans certains secteurs (la presse par exemple), cette période est d'une durée de (7) heures. Au-delà d'une certaine fréquence, le salarié est considéré comme travailleur de nuit et bénéficie de droits particuliers. Il est énoncé de l'article (2) de l'ordonnance (97-03) de la loi française que : «la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures dans les conditions normales de travail, elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables »

Soit (8) heures par jours, l'amplitude journalière de travail ne devant jamais dépasser les (12) heures (article 26 du code du travail en France). La loi ne définit donc la durée du temps de travail que quantitativement et non qualitativement. ()

- La durée légale de travail : selon la loi algérienne, un contrat à temps plein comprend 40 heures en semaine (8h par jour). Un contrat à mi-temps doit donc faire entre 20 et 39 h de travail en semaine.
- Le seuil minimum d'heure de travail réparti dans la semaine : le seuil minimum est de 20 h ce qui équivaut à la moitié du volume horaire d'un contrat à temps plein. (<https://www.service-public.fr>).

### **6- Avantages et inconvénients du travail de nuit :**

Le travail de nuit comporte de nombreux avantages, les personnes reconnues comme des travailleurs de nuit bénéficient, dans la majorité des secteurs, d'un repos compensateur pour les heures prestées pendant la nuit, un autre facteur contribue à l'attractivité financière du travail de nuit ; bénéficient d'un suivi régulier de leur état de santé ; permet d'éviter les distractions caractéristiques des équipes de jour comme le bruit de fond, demandes des collègues ou des clients, réunions, Ets ; faire gagner du temps pour de multiples activités de la vie quotidienne et comme comporte aussi des nombreux inconvénients parmi eux : travaillant la nuit et dormant le jour, vous risquez de perdre le contrat avec votre conjoint, votre famille et vos amis ; les risques avérés qui comprennent essentiellement les troubles du sommeil et de métabolisme ; les risques probables sur la santé psychique ; l'offre de transports en commun est plus faible ; ils courent aussi plus de risque d'accident en raison de la fatigue. ( <https://Fr.indeed.com>).

### **7- La pénibilité de travail de nuit :**

Le travail de nuit est pénible puisque des études ont démontré qu'il pouvait augmenter les risques-vasculaires et des cancers chez certaines personnes. C'est pour quoi un suivi adopté est organisé avec la médecine de travail. Auparavant,

les travailleurs de nuit rencontreraient le médecin de travail tous les six mois. Depuis le premier janvier (2017) et en application de la loi de travail du (8) aout (2016), c'est le médecin du travail qui détermine la périodicité des visites en fonction de chaque travailleur. L'employeur doit de son côté mettre en place de mesures préventives pour réduire au maximum les effets néfastes du travail de nuit sur la santé : privilégier les jours de repos après les postes de nuit, organiser une rotation des postes, instaurer des pauses régulières par exemple. (Cécile,2012).

### **8- Les effets de travail de nuit sur la santé :**

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

#### **8-1-Aspects socio-économiques :**

Le travail de nuit est prévalu dans les sociétés développées. Il est fréquent dans plusieurs industries, que ce soit dans l'agro-alimentaire, la santé, la sécurité et le transport. Les entreprises continuent leurs opérations pendant la nuit pour raisons de rentabilité, souvent l'arrêt de la production pendant la nuit entraînerait des conséquences financières indésirables, ou simplement pour garantir un accès aux services comme dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les horaires impliquant le travail de nuit prennent toutes sortes de formes, que ce soient des quarts de travail de 8ou12h, qu'il s'agisse d'un horaire de nuit régulier ou d'un horaire en rotation, et ces types d'horaires sont en hausse dans une majorité des secteurs. Le travail de nuit est donc omniprésent dans la société et il peut entraîner des conséquences néfastes sur la santé, que ce soit à cours ou à, long terme.

#### **8-2- à court terme :**

Les effets à court terme du travail de nuit sont principalement liés à la qualité et la durée du sommeil de jour suivant le quart de travail. Lorsque l'on compare de manière objective et subjective les épisodes de sommeil des travailleurs de nuit

avec ceux des travailleurs de jours, on observe que le travail de nuit entraîne une durée de sommeil écourtée ainsi qu'une qualité de sommeil et la durée de sommeil total sont en effet grandement diminuées lors d'un épisode de sommeil de récupération de jour comparativement à un épisode de sommeil de nuit. Les perturbations du sommeil associé au travail de nuit entraînent l'accumulation d'une dette de sommeil qui s'accompagne de somnolence pendant l'éveil ainsi que d'un sentiment de fatigue, cette somnolence peut être considérée comme le problème principale du travail de nuit, puisqu'elle entraîne non seulement une diminution de la performance de travailleurs, mais elle est également à l'origine de plusieurs accidents de travail pouvant sérieusement mettre en danger la santé des travailleurs.

### **8-3- à long terme :**

Plusieurs effets néfastes à long -terme ont également été associés au travail de nuit. Les maladies cardiovasculaires sont du nombre car les travailleurs de nuit seraient 40%, plus à risque que les travailleurs de jours l'omniprésence du travail de nuit dans les sociétés modernes en fait l'un des facteurs majeurs dans le lien entre l'environnement de travail les maladies cardiovasculaires, les conséquences à long-terme du travail de nuit se répercutent également sur la santé mentale des travailleurs. Depuis longtemps été corrélé à une augmentation des symptômes dépressifs et anxieux ainsi qu'à la consommation de drogue, d'impuissance et à la dépression majeure, le risque de cancer. la désynchronise des fonctions biologiques circadiennes, dont celle de la mélatonine, serait donc la source majeure de l'augmentation du risque de cancer. (Simon, 2012).

### **9- Les conditions de travail de nuit :**

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propose à l'activité et à l'environnement de travail. A côté

des aspects matériels, il faut également tenir compte de cadre rationnel dans lequel évalue le salaire (statut professionnel, durée de contrat...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés. **(Laetitia, 2011)**.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. **(Christine, 2005)**.

Selon l'article l-3122-32- de code du travail interprété à la lumière de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps du travail.

La justification des ressources au travail de nuit :

- La définition de la période de travail de nuit.
- L'organisation des temps de pause.
- La mesure destinée à faciliter l'articulation entre le travail de nuit et l'exercice de responsabilité familiale et sociale de salariés
- Les mesures permettant d'améliorer les conditions de travail.

## **10- L'élégislation de travail de nuit en Algérie :**

Selon la loi algérienne (1990-11) de droit du travail nous trouvons ces articles ci-dessous :

- ❖ (Art.27) : est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre (21) heures et (5) heures, les réglés les conditions du travail, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs.
- ❖ (Art.28) : les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

- ❖ (Art.29) : il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

Selon la loi algérienne, (1999,11) le travail de nuit doit être quelque chose d'exceptionnel, pour les entreprises dont aucune convention ou accord ne prévoit le travail de nuit comme horaire habituel. Il doit être motivé par la nécessité de maintenir la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. ([Www.droit-Afrique.com](http://www.droit-Afrique.com)).

### **11- Les droits des travailleurs de nuit en Algérie :**

Parmi les droits des travailleurs de nuit : une visite médicale doit avoir lieu avant le début du travail de nuit. Une seconde visite est effectuée deux mois après, puis tous les mois. Si le travailleur se révèle inapte au travail de nuit, cela ne peut constituer un motif de licenciement sauf si :

- Il n'existe pas de poste équivalent ou correspondant à sa qualification en horaires de jour.
- Le salarié refuse son reclassement.

Selon (art 5) : les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- Exercice du droit syndical.
- Négociation collective.
- Participation dans l'organisme employeur.
- Sécurité sociale et retraite.
- Repos
- Participation à la prévention et au règlement des conflits de travail.

Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie.

- Observer les obligations découlant du contrat de travail. **(D)**.

**Sur le plan juridique :**

- Recours à la grève.
- A la formation professionnelle et à la promotion dans le travail.
- Au versement régulier de rémunération qui leur est due.
- Aux œuvres sociales.
- À tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.  
**(Www.droit-Afrique.com)**.

**12- Les obligations des travailleurs de nuit :**

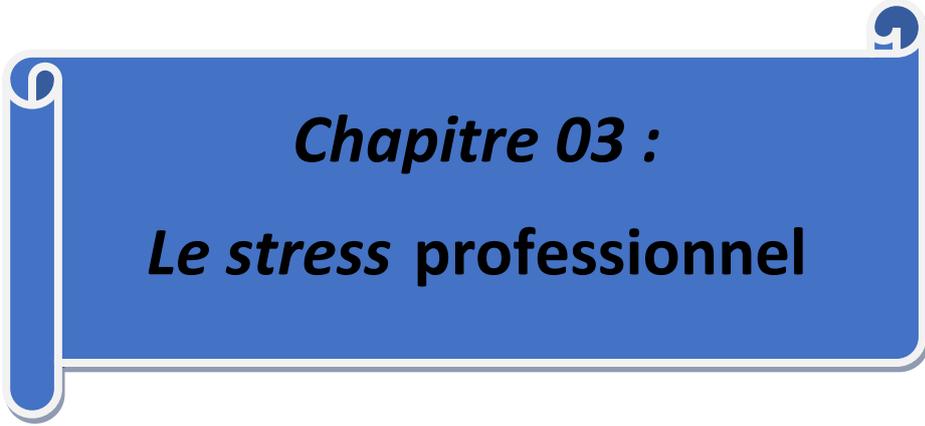
Selon la loi (90-1) relative aux relations du travail on trouve : (loi algérienne)

- (Art.7) -les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :
  - Accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence  
Et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur.
  - Exécuter les instructions données par la hiérarchie dessinée par L'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction.
  - Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité.
  - Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la l'égalisation et la réglementation.
  - Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.

- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité.
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité. ([Www.Droits-afrique.com](http://www.Droits-afrique.com)).

**Synthèse :**

Dans ce chapitre on a essayé de présenter des généralités sur le travail de nuit et déterminer les points essentiels notamment l'histoire et l'évolution, puis les différents types du travail et les durées de travail de nuit les avantages et les inconvénients et la légalisation qui selon des lois algériennes puis les droits et les obligations des travailleurs.

A blue scroll graphic with a white border and a white shadow. The scroll is unrolled in the middle, with the top and bottom edges curled up. The text is centered within the unrolled portion.

***Chapitre 03 :***  
***Le stress professionnel***

**Préambule :**

Le stress au travail est un sujet actuel qui touche toutes les professions et tous les secteurs, dont la presse se fait régulièrement l'écho.

Dans ce chapitre nous allons essayer de mettre la lumière d'abord sur l'histoire de stress professionnel, les types de stress, les causes et conséquences et facteurs de stress professionnel, ces effets et sa prévention

**1- Histoire de stress professionnel :**

Le terme de « stress professionnel » a fait son apparition en France dans les années 1980. Dans cette période d'expansion économique, certaines entreprises américaines ont proposé à leurs cadres des programmes de « stress management » (gestion du stress). Beaucoup de programmes consistaient en fait à proposer sur le lieu de travail la possibilité d'utiliser une salle de gymnastique, un jacuzzi ou de bénéficier de séances de massage ou de yoga. Par cette démarche, l'entreprise associait le culte de la performance au bien-être. Dans les années 1990, qui sont marquées par le début d'une crise économique, le stress professionnel intéresse peu les entreprises et on peut dire que le sujet est même assez tabou.

De nombreux chercheurs au 19ème siècle et au 20ème siècle, avaient pressenti l'existence du stress en tant que mode de réponse générale d'un organisme vivant face à des agressions extérieures. Charles Darwin avait aussi souligné le rôle de la peur comme moyen mobiliser l'organisme et de faciliter sa survie, en l'aidant à faire face au danger. Au début du 20ème siècle, Walter Cannon décrivait aussi la réaction de fuite ou de combat chez des animaux exposés à une situation menaçante.

Cependant, c'est Hans Selye qui, le premier étudia de la manière la plus approfondie ce phénomène. Il constata qu'il s'agissait en fait d'un mécanisme d'adaptation face à des agents agressifs, une réponse « non spécifique que dans notre corps à toute demande qui lui est faite ».

Le BIT publie en 1993 un rapport qui met en garde contre les dangers du stress : le stress coûterait 200 milliards de dollars par an à l'industrie américaine à cause de l'absentéisme, de la perte de productivité, des indemnités de l'assurance santé et des frais médicaux directe.

À la fin des années 1990, le routier à la croissance n'empêches pas les effets de la mondialisation et des nouvelles organisations dans le travail, ce qui alerte les médecins du travail puisque les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) jouent un rôle actif dans la dénonciation des "souffrances psychologiques" du monde du travail. **(Lergegon,2004).**

## **2- Les types de stress :**

Les chercheurs dans le DSM (domaine de la santé) s'accord sur quatre typologies :

### **2-1 Le bon stress :**

Le bon stress généralement « eu stress », du grec, eu « bon » se différencie comme une forme de motivation qui pousse le travailleur à être productif. Le stress est considéré de bon lorsque les réponses arrivent à une adaptation appropriée en surpassant une difficulté dans un délai temporel réduit. Il définit par D. Carnegie comme 1 « le bon stress procure l'énergie dont nous avons besoin pour être actif et dynamique. **(Carnegie, 2012)**

### **2-2- Le mauvais stress :**

Un mauvais stress correspond à l'utilisation principale de l'énergie pour les « émotions et à une dépense énergétique faible pour l'action. On appelle aussi le « détresse » est le stress inadapté quand nous sommes confrontés trop souvent ou trop longtemps à des événements perçus comme de dangers, notre énergie se dépense en émotivité au déterminent de l'action. (<https://www.theraserna.com>)

**2-3- Le stress aigu :**

C'est la réponse de notre corps à une agression souvent violente et ponctuelle. C'est la réponse de survie de notre organisme : exemple le gain de la super cagnotte au loto, l'exposition brutale à une différence de température. Cela entraîne le plus souvent des troubles psychosomatiques, tels des ulcères à l'estomac ou des maladies cardiovasculaires.

**2-4- Le stress chronique :**

C'est l'adaptation de notre corps à des agressions répétées et rapprochées dans le temps ; c'est une suite de petit stress qui amènent notre corps à dépasser son seuil de résistance. C'est lui qui entraîne à long terme un épuisement psychologique et physiologique. Il est responsable de l'usure prématurée des organes. (Fleiszman,2004).

**3- Les causes de stress professionnel :**

Le stress est la réaction du corps à une menace réelle ou perçue, peut provenir de nombreuses sources :

- Une mauvaise organisation du travail,
- Des exigences et des pressions excessives ou ingérables à d'autres égards peuvent être le résultat d'une mauvaise conception du travail, d'une mauvaise gestion et de conditions de travail insatisfaisantes.
- Elles peuvent aussi résulter du fait que les travailleurs ne reçoivent pas un appui suffisant de leurs collègues ou n'ont pas suffisamment de prise sur leur travail et les pressions qu'il occasionne.
- Les résultats de la recherche montrent que le type de travail le plus stressant est celui dans lequel on valorise des exigences et des pressions excessives ne correspondant pas aux connaissances et aux capacités et des travailleurs

et ou ceux-ci ont peu de possibilités d'exercer un quelconque choix au contrôle et reçoivent peu de soutien de leurs collègues.

- Plus les exigences et la pression professionnelle sont adaptées aux connaissances et aux capacités de travailleurs et moins ceux-ci sont exposés au stress.
- Plus les travailleurs ont de prise sur leur travail et sur la manière de l'exécuter, et plus ils participent aux décisions concernant leur travail, moins ils ont de risques de subir un stress professionnel.
- Les conflits de rôle
- L'environnement de travail. (Josse,2003).

#### **4- Les factures de stress professionnel :**

##### **4-1- Les facteurs liés à la tâche à effectuer :**

Le stress est généralement lié à des exigences importantes, des difficultés liées à la tâche elle-même (fragmentation, répétition, absence d'autonomie...) et enfin des risques intrinsèque l'exécution même de la tâche. Selon Leruse, Et all, « la nature de l'activité » peut être une source de stress, à savoir la complexité de la tâche qui exige un investissement de la personne, ou une tâche routinière. (Laurence,2006).

##### **4-2- Les facteurs liés à l'organisation du travail :**

- Manque de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise peuvent jouer un rôle déstabilisant
- Manque précision dans les missions confiées le problème de communication.
- Les horaires sont parfois incompatibles avec le vie familiale et sociale (travail de nuit) et ceci est d'autant plus fort qu'il y a insuffisance du personnel.

Selon Guiol et Monus, « le changement rapide et exceptionnel dans le monde de travail et son organisation intensifient actuellement les problèmes du stress.

#### **4-3- Les factures liées aux environnements physique, socio-économique et techniques :**

L'ensemble des factures dans le milieu de travail qui peuvent provoquer des situations de stress.

- Nuisance physique sur le poste de travail qui peut provoquer des situations de stress.
- La mauvaise santé économique de l'entreprise ou l'incertitude de son avenir.
- Exigences de travail élevées.
- Surcharge de travail.
- Pression des supérieurs.
- Objectifs financiers à réaliser.

#### **4-4- Les factures liées aux relations de travail :**

- Absence de soutiens de la part des collègues et ou supérieurs hiérarchiques et un management peut participatif, autoritaire, déficient, sont autant de ressources de stress
- Manque de communication, les mauvaises relations entre les collègues ou avec supérieur (Ambiance dégradées) n'arrangent pas le climat social. (Laurence, 2004).

#### **5- Les conséquences de stress professionnel :**

Le travail peut entraîner des conséquences positives sur la santé et le bien-être lorsque les exigences professionnelles sont optimales, lorsque le travailleur jouit d'un degré normal d'autonomie et lorsque le climat de l'entreprise est favorable. Le travail peut alors donner sens et but à la vie, il peut structurer et

densifier la vie quotidienne. Il peut apporter une identité, le respect de soi et le soutien social ainsi que la récompense matérielle. (D.G.H.T ,2006).

Les conséquences du stress sont nombreuses et variables d'une personne à l'autre, ils peuvent être classés en cinq catégories :

**A- Les effets émotionnels** : tels l'anxiété, l'agressivité, l'apathie, l'ennui, la dépression, la fatigue, la frustration, etc.

**B- Les effets comportementaux** : le stress peut aussi nous pousser à changer nos comportements par exemple : l'abus de drogue, la propension aux accidents, la consommation excessive de nourriture, d'alcool, de cigarettes, etc.

**C- Les effets cognitifs** : incluent l'incapacité de prendre de bonnes décisions, une faible concentration, un court durée d'attention, d'hypersensibilité aux critiques.

**D- Les effets physiologiques** : vous pouvez ressentir du frisson, intolérance à la chaleur, ulcères de stress, insomnie, migraine, problèmes cardiaques.

**E- Les effets organisationnels** : comme l'absentéisme, la baisse de productivité, l'insatisfaction au travail. (Aucoin.1989).

### **6- Les effets de stress professionnel :**

Le syndrome général d'adaptation permet de décrire les mécanismes physiologiques du stress en trois phase :

- L'alarme : l'organisme se prépare au combat ou à la fuite dès sa confrontation à une situation évaluée comme stressante, l'organisme réagit immédiatement en libérant des catécholamines (hormones produites par la glande médullo-surrénale, dont l'adrénaline). Celles-ci augmentent la fréquence cardiaque, la tension artérielle, les niveaux de vigilance, la température corporelle. Ces modifications ont pour but de préparer l'organisme à réagir en amenant l'oxygène aux organes qui vont être sollicités.

- Si la situation persiste, l'organisme entre en phase de résistance : les hormones augmentant le taux de sucre dans le sang pour apporter l'énergie nécessaire aux muscles, au cœur et au cerveau et y maintenir un niveau constant de glucose. L'organisme se prépare aux dépenses énergétiques que nécessite la réponse à la situation stressante.
- Si la situation stressante se prolonge ou s'intensifie, l'organisme entre en phase d'épuisement : dans cette situation, les capacités de l'organisme sont débordées. L'autorégulation des glucocorticoïdes devient inefficace.

Des études récentes aussi bien sur des êtres humains montrent que les perturbations biologiques liées au stress chronique modifieraient durablement la façon de répondre aux nouvelles situations stressantes.

#### **A- Les effets du stress chronique sur la santé**

L'état de stress n'est pas une maladie en soi mais lorsqu'il est intense et qu'il dure il peut avoir des effets graves sur la santé physique et mentale de travailleurs concernés comme : nervosité, fatigue, dépression, hypertension....

#### **B- Symptômes dus à un état de stress chronique :**

Divers symptômes apparaissent en quelques semaines :

- **Symptômes physiques** : douleurs (maux de tête, coliques, articulaires, douleurs musculaires, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sensations d'essoufflement ou d'oppression, sueurs inhabituelles.
- **Symptômes émotionnels** : sensibilité et nervosité accrues, crises de larmes, angoisse, excitation, tristesse, sensation de mal-être.
- **Symptômes intellectuels** : perturbation de la concentration entraînant des erreurs et des oublis, difficultés à prendre des initiatives ou des décisions.

Ces symptômes entraînent des répercussions sur les comportements : recours à des produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères...) repli sur soi, difficultés à coopérer, diminution des activités sociales, agressivité. ([Http://www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)).

### **7- La prévention de stress professionnel :**

La démarche de prévention du stress au travail est la même que celle décrit dans le dossier « risque psychosociaux », c'est-à-dire qui 'il faut privilégier une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation. Elle suppose qu'un ensemble de condition soient réunies (engagement de la direction, implication des représentants du personnel, participation des salariés...).

Cette démarche comprend plusieurs étapes :

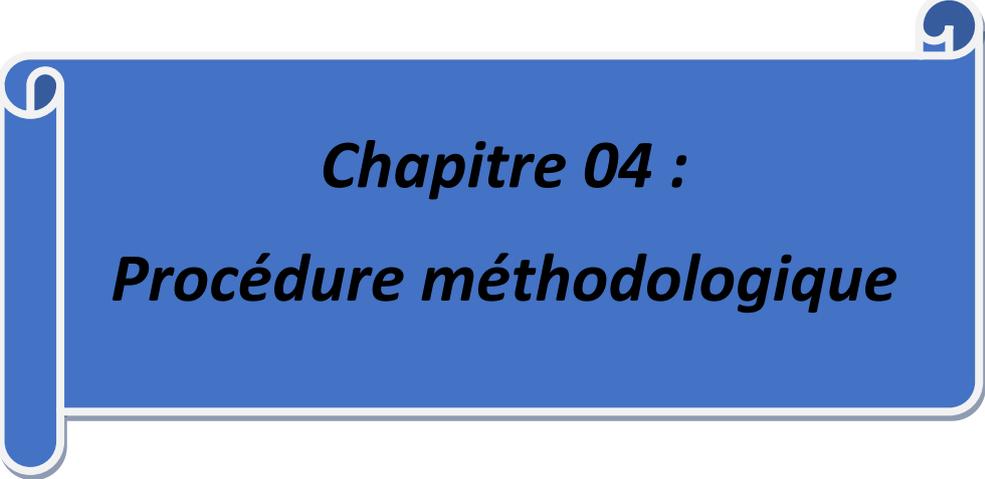
- **Préparation de la démarche** : collectes de données et indicateurs sur le stress.
- **Identification des sources de stress** : en se faisant aider, avec des outils adaptés au contexte (grille d'évaluation des risques, questionnaires, entretiens, observations au poste de travail...).
- **Définition du plan d'actions** : définir les améliorations à mettre en place et les moyens nécessaires pour y parvenir, planifier et prioriser les actions.
- **Mise en œuvre du plan d'actions** : implanter et piloter la mise en œuvre des actions.
- **Suivi des actions** : phase de réévaluation régulière des facteurs de stress qui permet de réajuster la démarche si besoin. ([Http :/www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)).

**Synthèse :**

Après avoir parlé du stress en générale, nous concluons que le stress conceptualisé comme une transaction entre la situation stressante et réaction de l'organisme qui a des répercussions importantes sur le plan du développement psychique et physique de l'employeurs.

A blue scroll graphic with a white border and a white shadow. The scroll is unrolled in the middle, with the top and bottom edges curled up. The text "Partie pratique" is centered on the unrolled portion.

**Partie pratique**

A blue scroll graphic with a white border and a white shadow. The scroll is unrolled in the middle, with the top and bottom edges curled up. The text is centered on the unrolled portion.

***Chapitre 04 :***  
***Procédure méthodologique***

**Préambule :**

Pour mener notre étude, après avoir déterminé tous les points qui concerne l'étude, il est évident de présenter les données recueillies sur le terrain d'étude, en outre, on va montrer l'ensemble des règles et techniques que le chercheur doit suivre pour mener son étude.

**1. description de terrain de l'étude « SARL IBRAHIM » :**

La SARL IBRAHIM et fils est une société à caractère industriel, elle est spécialisée dans la production des eaux minérales et des boissons diverses, elle contribue au développement du secteur agro-alimentaire à l'échelle nationale.

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

La création de cette organisation remonte à l'année de 1986 quand elle était « limonadière Ibrahim » spécialisée dans la production de boissons gazeuses en emballage verre, crée par les fonds propres de Mr. IBRAHIM LAID. Ce n'est que dix ans plus tard, en 1996, que l'entreprise hérite un statut juridique de S.N.C (Société Non Collectif) puis le statut de la SARL (Société A Responsabilité Limitée) composée de plusieurs associées.

La SARL « IBRAHIM et FILS », a un caractère familial (les gérants sont IBRAHIM LAID et SES CINQ FILS), elle inaugure son premier atelier d'embouteillage d'eaux minéral en bouteilles en polyéthylène téréphtalate le 20juillet 1996.

La SARL produit cinq millions de bouteilles vendues en 1999, sa capitale s'élève à 1293 000 000 00 DA.

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

### **1-1 -La situation géographique de l'entreprise SAR IFRI :**

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

### **1-2. Missions et activités :**

La société SARL IBRAHIM ET FILS travail 24/24 heures avec les lignes de productions automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de dernière génération dans toutes les étapes de la production Grace aux options technologiques qui ont prévalu lors du choix des équipements de production et de contrôle, « IFRI » accroît sans cesse ses capacités elle veille au respect des normes d'hygiène, de sécurité et environnementales les plus strictes afin de diversifier sa gamme à savoir :

- L'eau minérale naturelle : actuellement leader sur le marché algérien, l'entreprise produit deux types
  - ✓ Non gazeuses.
  - ✓ Gazéifiée.

- L'eau minérale naturelle au bouchon sport : l'entreprise est conduite uniquement en pet, car il est destiné aux sportifs.
- L'eau minérale naturelle gazéifiée aromatisée : l'entreprise dispose de trois types de produits (citron, orange, menthes).
- Les sodas : Dans cette catégorie, « infra » la développe coté des sodas normaux, les Sodas light.
- Les sodas : orange, pomme, citron, fraise.
- Les sodas light : orange, citron, pomme, et pomme verte.
- Les boissons fruitées : leader dans ce créneau, par l'élargissement de la gamme, notamment dans le segment des jus en pet, cette dernière filière verra sa gamme élargie par des produits innovant sur le marché.

### **1-3. L'environnement de l'entreprise :**

La « SARL IBRAHIM et FILS » comme toute entreprise moderne établit des relations avec un environnement de consommateurs constitue essentiellement de consommateur ou client et ses fournisseurs avec toutes les contraintes en amont et en aval .la société « IFRI » opéré avec les acteurs économiques tant nationaux qu'étrangers suivants :

- Le marché des fournisseurs

Les fournisseurs des biens (matières premières, pièce de rechange) o Les fournisseurs de services (répartition et maintenance)

- Le marché de consommateurs : Il représente la clientèle de la société IFRI, qui couvre la quasi-totalité du pays, car elle a mis à disposition plusieurs marques et de qualités. Elle dispose de 1500 clients divers.

**❖ Les objectifs de l'organisme :**

- La réalisation des objectifs de l'entreprise est relative à la mise en place de certains processus parmi lesquels, celui de la gestion par objectif. Présenté selon cette classification :

- **Classification des objectifs par catégorie :**

- **Economique :**

- Développement de la région.

- Amélioration du pouvoir d'achat.

- **Social**

Le taux de chômage dans cette localité a énormément baissé plus de (1600 postes de travail).

- **Environnement**

Son impact sur l'environnement est positif (aucun rejet toxique ou déchets polluants).

- **Classification par terme :**

- **Les objectifs stratégiques :**

- Être leader dans son domaine (marché des eaux minérales et boissons Diverses).

- Avoir plus de postes sur le marché international.

- Assuré la durabilité de l'entreprise et suivre l'évolution du marché eaux minérales et boissons diverses.

- **Les objectifs opérationnels :**

Chaque responsable de service de la société doit traduire les objectifs opérationnels en Plan.

**✓ Aspect financier**

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

**✓ Aspect commercial**

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

**✓ Aspect production**

- La maîtrise des outils de production.
- La maîtrise des couts.

**✓ Aspect approvisionnement**

- Maîtrise les couts d'achat en améliorant le rapport qualité-prix.
- Développer et améliorer la gestion des stocks.

**1-4- Présentation des différents services de l'organisme :**

La structure organisationnelle des différents services et fonctions de l'entreprise ainsi que leurs missions est représentées par organigramme.

**• Direction générale :**

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

- **Secrétariat :**

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

- Orientation et réception des clients et des fournisseurs par voies de communication soit verbale, écrite ou téléphonique.
- Organisation des différents rendez-vous.

- **Service informatique :**

- Développement et réalisation des projets informatiques.
- Maintenance du système informatique.
- Sauvegarde et archive des données de la société.
- Formation du personnel dans les techniques informatiques.

- **Service commercial :**

- Etablir les formats et les ordres de versements pour clients.
- Recevoir les bons de commande des clients.
- Etablir et viser les factures et les bons de livraison.

- **Services approvisionnement :**

- Prendre en charge la gestion des achats.
- Assure le suivi des commandes juste à leur satisfaction en assurant comptes avec l'urgence de besoins et à moindre cout.

- **Service de gestion des stocks :**

- Veille à la bonne tenue des stocks.
    - Coordonne les activités des magasiniers.

-Traitement des différents documents relatifs aux entrées et sorties de marchandises des divers magasiniers

- **Service (HSE) :**

-Veille à la prévention en matière de sécurité.

-Intervenir en cas d'incendie ou d'accident.

-Assurer le maintien de l'équipement de protection individuelle

- **Service technique :**

-Veille au bon fonctionnement des équipements de production.

-Réglage des machines.

-Assurer la maintenance des machines.

-Assurer la maintenance et l'entretien des véhicules.

- **Service finance et comptabilité :**

-Assure la conformité des opérations comptable.

-Planifie les financements et les investissements

-Gérer les recettes et les dépenses.

-Etablissement des situations financières

- **Service de production :**

-Le contrôle et suivi de la satisfaction de la production.

-Chargé de la gestion du carnet de bord de la production.

-Responsable du personnel de la production.

- **Service de qualité :**

-Mise en place des procédures de travail de chaque structure.

-Assure que les processus nécessaires au système de management de qualité sont établis, mis en œuvre et entretenus.

-Représenter l'organigramme de la qualité.

- **La direction des ressources humaines :**

Ses fonctions sont : paie, suivi de carrière, formation, ce service en plus du règlement des problèmes sociaux du personnel, de la bonne tenue de ses dossiers et du suivi de ses mouvements et carrières, élabore également les paies.

## **Présentation du département RH**

### **1-4- Description des différents services du département RH :**

Le département ressources humaines est chargé d'assurer à l'entreprise, l'acquisition du personnel, le suivi de sa carrière, la formation du personnel, jusqu'au en retraite, il est composé de :

- ❖ **Service recrutement et formation**

Son rôle l'acquisition du personnel selon les besoins de l'entreprise et suivant les missions qui lui assignées tel que :

-Etablissement et exploitation des plans de recrutement

-Etablissement des demandes de vocation du personnel. Mettre en œuvre et gérer la banque d'un personnel forme.

-Planifier et élaborer des plans de formation émise par les différentes structures

- Consolider à l'échelle du groupe les plans et les bilans de formation.

-Concevoir et mettre en œuvre les dispositifs de la formation communs (ingénierie, Mise en œuvre suivi et évaluation).

**❖ Service du personnel :**

Diriger par un chef du service personnel ; ce service contient les membres suivants :

- **Gestionnaires du personnel chargé de :**

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

- Le registre du personnel (entrée, sortie).

- Le registre personne étranger (entrée, sortie).

- Le registre congés annuels.

- Veiller à la bonne utilisation du personnel dans le cadre de l'organisation adoptée ; suivre l'évolution des carrières du personnel.

- Tenir le fichier personnel : pointage (l'entreprise dispose d'une pointeuse automatique mais on maintient toujours le pointage manuel). -Assurer le maintien de la descriptive générale ; procéder à la formation des dossiers de Recrutement.

- Assurer la gestion des stocks selon les normes requises.

- **Chef de service de paie**

Au niveau de ce service on trouve :

- Exploitation pointage et paie, avant l'établissement des bulletins de paie nous procédant à la vérification de pointage émise par le chef de service.

- Etablissement des relevés des émoluments de la déclaration annuelle de salaire.

- Pour avoir un crédit bancaire.

- Registres légaux, c'est le livre de paie.

- Préparé et suivis les dossiers des salaries.

-Avance et prêt, c'est l'avance de salaire par le service de paie et la direction RH.

-Rapport d'active du mois

- **Chef de services moyens généraux :**

Un service dirige par un responsable moyen généraux sous lequel on trouve les membres ci-dessus :

-Un approvisionneur

-Un agent de saisie.

-Deux magasiniers

-Un agent d'hygiène et d'entretien.

-Une femme de ménage

-Fournir et assurer l'entretien des bâtiments des espaces de travail et des installations (électricité, plomberie, peinture, soudure)

-Veille à la gestion des stocks moyens généraux et espace vert.

### **1-5. Les objectifs du département RH :**

L'objectif du département de ressources humaines est la prospection et le recrutement du potentiel humain et de son développement en vue de réaliser la meilleure performance possible.

- **Ses objectifs sont :**

-Rechercher et sélectionner le potentiel humain.

-Contribuer à l'optimisation de l'emploi.

-Assurer la planification et la gestion des carrières pour le personnel

-Contribuer à l'épanouissement des travailleurs par des actions de formation (perfectionnement et spécialisation)

**1-6- L'organigramme de l'entreprise de SARL IBRAHIM et fils  
IFRI :**

Comme toute entreprise ayant une organisation bien structurée, l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS a mis en place un organigramme qui définit sa structure. Cet organigramme a une direction qui assure la bonne gestion de l'entreprise et la coordination entre les différentes unités. (Annexe page 85).

**2. la méthode utilisée :**

Afin d'analyser notre problématique qui vise à mesurer l'impact de travail de nuit sur le stress professionnel, nous sommes appuyés sur une démarche de type descriptive c'est-à-dire décrire le phénomène étudié chez les salariés de l'entreprise SARL Ibrahim et fils. Nous avons traité les éléments de variable qui s'appuient sur une série de questions, administrées sur un échantillon type représentant notre population ciblée.

Grâce à cette méthode, on va recueillir un ensemble d'informations qui va nous aider à expliquer, comprendre et analyser les fondements de notre thème, ainsi, cette méthode nous a exigé l'utilisation d'un modèle d'analyse qui permet d'établir des relations entre les variables et apparaît comme un moyen efficace de tester les hypothèses de notre étude en établissant notamment des relations de causalité, est considéré comme un ensemble d'actions pour mesurer nos deux variables.

**3. L'étude préliminaire :**

Toute recherche scientifique dans son aspect terrain nécessite une étude préliminaire qui permet de déterminer la disponibilité des variables de recherche prévues, avant d'entamer notre étude définitive sur le terrain d'étude ; on a eu recours à l'étude préliminaire qui s'est déroulée entre le 15/02/2023 OU 31/03/2023, une phase très importante dans toutes les recherches pour la découverte du terrain et la collecte des informations, vérification des hypothèses et test des outils utilisés dans notre recherche nous avons appliqué le questionnaire de stress professionnel (Karasek) et le questionnaire de travail de nuit sur un échantillon composé de 10 salariés de différentes catégories du travail. Le terrain d'étude s'est effectué dans la wilaya de BEJAIA, plus précisément dans la localité d'Akbou « SARL IBRAHIM et FILS ». Les conditions de distribution de questionnaire étaient favorables. À travers notre étude préliminaire, nous avons obtenu des résultats suivants :

**AXE 01 : données personnelles**

D'abord, on constate que le sexe de nos enquêtes est de sexe masculin ils représentent 100%, alors que le sexe féminin nul 0%, ensuite, on trouve que 24% qui ont l'âge entre (20à30) ans et 34% entre (31à40) ans, et 30 % entre l'âge de (41à50) ans, 12% à plus de 50 ans, ainsi que le niveau d'instruction secondaire de 42%, le niveau universitaire de 24%, le niveau primaire 16% ? enfin, moyen de pourcentage de 16%.

Les résultats de notre étude préliminaire de première variable le travail de nuit ont obtenu les résultats suivants :

**AXE 01 : le travail de nuit :**

Nous avons constaté que la totalité des salariés ont répondu OUI, pour les questions 9, 10,14,15 16,18, cependant autre 7,8,12,13,17 répondu NON.

D'après les résultats on constate que la totalité des salariés ont répondu OUI pour les questions 9 ,10, 13, 14 ,15 ,17 ,18, cependant trois autres ont répondu NON pour les questions 7,8,12.

Pour les questions 19, 20, 21, 22 ,23, 24, 25, 26, la majorité ont répondu OUI, sauf un (1) qui répond NON pour la question 27.

Les résultats de la deuxième variable le stress professionnel

**Axe01 : l'attitude décisionnelle :**

**Axe02 : l'exigence mentale :**

**Axe03 : support social :**

**4.1. L'échantillon et les caractéristiques de la population ciblée :**

Dans notre étude nous avons adopté le choix de la méthode d'échantillonnage non probabiliste sélectif. Pour que les résultats soient légaux, on a touché tous les services qui existent dans l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS « IFRI ».

**4.2. Les caractéristiques de la population ciblée :****Tableau 01 : la répartition de l'échantillon selon le sexe :**

<b>Sexe</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Masculin</b>	50	100%
<b>Féminin</b>	0	0%
<b>Totale</b>	50	100%

Le tableau n° (01) représente la répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe, d'après le tableau, on constate que la catégorie Totalité est celle du sexe masculin avec un pourcentage de (100%). Alors que celle du sexe féminin est nul représente (0%).

Cela s'explique que « SARL IFRI » qui fonctionne au système de production (3\*8) et (2\*12) qui est un secteur industriel on a constaté que cette dernière n'emploie que le sexe homme en ce qui concerne le travail de nuit et les femmes travaillent dans l'administration.

**Tableau 02 : la répartition de l'échantillon selon l'âge :**

<b>Age</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>20 à 30</b>	12	24%
<b>31 à 40</b>	17	34%
<b>41 à 50</b>	15	30%
<b>De Plus 50</b>	6	12%
<b>Totale</b>	50	100%

Le tableau n° (02) montre que la majorité des employés sont regroupés dans la tranche d'âge entre de (31 à 40) ans avec un pourcentage important de (34%), ensuite vient des personnes de (41 à 50) ans avec un pourcentage de (30%), puis celle de l'âge entre (20 à 30) ans avec un pourcentage de (24%), enfin la tranche d'âge la plus faible est celle de plus de 50 ans avec un pourcentage de (12%).

Cela peut s'expliquer que la catégorie la plus dominante est celle-ci par rapport à la stabilité des employés et leurs anciennetés professionnelles, pour les deux tranches (31 à 40) et (41 à 50) il s'agit de nouvelles recrues et enfin, la dernière classe d'âge (20 à 30) et plus de (50) s'explique par la nature de travail exige un âge moyen et une puissance corporelle pour travailler la nuit.

**Tableaux 03 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :**

<b>Niveaux d'instruction</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Primaire</b>	9	18
<b>Secondaire</b>	21	42
<b>Moyen</b>	8	16%
<b>Universitaire</b>	12	24%
<b>Totale</b>	50	100%

Le tableau N° 03 montre que la majorité ont un niveau secondaire avec un taux élevé (44%), puis le niveau universitaire avec un pourcentage de (24%), après le niveau primaire avec un taux de (18%), ainsi que le niveau moyen avec un pourcentage (16%).

On conclut que le taux le plus élevé est le niveau secondaire cela explique que la nature de travail n'exige pas un niveau d'instruction supérieures ou plus élevé pour l'exécution des tâches, l'entreprise répond aux capacités et compétence théorique et pratique de chaque travailleur.

**Tableaux 04** : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnel :

<b>Ancienneté professionnel</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>1 à 5 ans</b>	16	32%
<b>5 à 10 ans</b>	12	24%
<b>10 à 15 ans</b>	10	20%
<b>Plus de 15 ans</b>	12	24%
<b>Totale</b>	50	100%

Le tableau N° (03) représente la répartition des enquêtes selon l'ancienneté professionnel montre que ce qui ont une ancienneté de (1à5) ans sont les dominants avec un pourcentage de (32%), ensuite ce qui ont une ancienneté de (5 à 10) ans et (plus de 15) ans, enfin un faible taux de (10 à 15) ans.

On conclut que le taux le plus élevé de la catégorie 1 à 5 ans s'explique qu'il s'agit des nouveaux diplômés qui viennent juste d'être embauchés.

**Tableau 05** : la répartition de l'échantillon selon le type d'horaire :

Type d'horaire	Fréquence	Pourcentage
3*8	38	76%
2*12	12	24%
Totale	50	100%

Le tableau N° (05) s'explique que le type d'horaire le plus fréquent 3\*8 avec un pourcentage de (76%) par rapport à 2\*12 avec pourcentage plus faible de (24%).

### **5. La description des outils de recueil des données :**

Dans notre étude, nous sommes étudiés sur l'impact de travail de nuit sur le stress professionnel au sien de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS « IFRI », donc afin de pouvoir répondre à notre problématique et nos hypothèses, nous avons procédé à une enquête réalisée auprès des salariés de cette entreprise. Ainsi, nous avons commencé à collaborer directement avec la responsable des ressources humains de cette direction donc nous avons jugé qu'il est nécessaire de présenter des questionnaires, la responsable de ce dernier nous a aidée au sien de siège pour l'attribution de 50 questionnaires, nous avons visé l'objectif de recueillir un maximum d'informations sur notre thématique. Alors pour atteindre cet objectif nous avons opté pour une méthode quantitative qui va s'occuper de la collecte de données quantifiables, basés sur des techniques statistiques qui s'appuient sur le questionnaire comme outil de collecte des données, et ce les informations recueillies vont être étudiées, en essayant de fournir un effort d'analyse et d'interprétation, nous allons conclure cette analyse avec une synthèse des résultats. Et pour la confirmation ou la réfutation de nos hypothèses de recherche nous avons utilisé le questionnaire qui offre beaucoup d'avantage, essentiellement la collecte des données sur le terrain.

**✓ Questionnaire :**

En ce qui concerne cette technique, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de l'étude, nous avons construit une étude préliminaire par le questionnaire qui évalue les deux variables de notre thématique de l'étude, nous avons pris quelques questions dans le questionnaire de sommeil « Réseau Morphée » pour élaborer le questionnaire de travail de nuit, pour la deuxième variable le stress professionnel ont a utilisé le questionnaire de Karasek , version francisée validée qui contient 3 axes mesure :l'attitude décisionnel, l'exigence mentale et le support social, appliqués à un échantillon des salariés de **SARL IBRAHIM et FILS IFR**. Dans notre étude nous avons formulé deux questionnaires de 57 questions fermées qui réparti sur quatre (4) axes qui reprisent les deux variables de notre thématique : les donnes personnelles, le travail de nuit et le stress professionnel.

- **Le premier axe :** données personnelles : cet axe sert à identifier les enquêtes, en précisant le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, situation familiale, et l'expérience dans l'entreprise.

En outre, le questionnaire de la premier variable le travail de nuit qui compose de deux axes :

- **Le deuxième axe :** le travail de nuit et la santé des travailleurs : cet axe est composé de 28 items, qui s'articulent autour de rythme et type de travail de nuit et la santé mentale et physique de travailleurs de nuit.

Les questions concernent la deuxième variable, le stress professionnel :

- ✓ **Le troisième axe :** le questionnaire de Karasek qui se compose de 29 items qui mesure les dimensions suivant, l'attitude décisionnelle : question (1.2.3.4.7.9) ; l'exigences mentales : question (10.11. 12.13.14. 15.16. 18) ; le support social : question (19.20.21.22.23.24.25.26.27.28.29)

➤ **Fiabilité des questionnaires :**

**Tableau N° 06 : Présentation de la fiabilité de questionnaire de travail de nuit :**

**Statistique de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Alpha de cronbach Basé sur Des éléments Standardisé	Nombre d'éléments
,974	,975	20

Source : output du SPSS de 1 recherche actuelle

D'après les résultats de tableau ci-dessus la fiabilité de notre questionnaire est élevée et ce pour un seuil de (0,01) pour le taux de confiance de 97% de ces résultats avec  $\alpha = 0,97$ , qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats de questionnaire à 97,5%.

➤ **Validité des questionnaires :**

**Tableau N° 7 : Présentation de résultats de la validité de questionnaire de travail de nuit**

**Matrice de corrélation inter-éléments**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1,00																			
2	0,39	1,00																		
3	0,33	0,84	1,00																	
4	0,27	0,68	0,81	1,00																
5	0,36	0,92	0,91	0,74	1,00															
6	0,33	0,84	1,00	0,81	0,91	1,00														
7	0,28	0,72	0,86	0,95	0,78	0,86	1,00													
8	0,37	0,96	0,87	0,71	0,96	0,87	0,75	1,00												
9	0,25	0,64	0,76	0,94	0,70	0,76	0,89	0,67	1,00											
10	0,17	0,43	0,51	0,63	0,46	0,51	0,59	0,44	0,67	1,00										
11	0,37	0,96	0,87	0,71	0,96	0,87	0,75	1,00	0,67	0,44	1,00									
12	0,61	0,64	0,53	0,43	0,59	0,53	0,46	0,61	0,41	0,27	0,61	1,00								
13	0,67	0,59	0,49	0,40	0,54	0,49	0,42	0,56	0,38	0,25	0,56	0,92	1,00							
14	0,27	0,68	0,81	1,00	0,74	0,81	0,95	0,71	0,94	0,63	0,71	0,43	0,40	1,00						
15	0,44	0,88	0,74	0,60	0,81	0,74	0,63	0,85	0,56	0,38	0,85	0,72	0,66	0,60	1,00					
16	0,94	0,42	0,35	0,28	0,38	0,35	0,30	0,40	0,27	0,18	0,40	0,65	0,71	0,28	0,47	1,00				
17	0,44	0,88	0,74	0,60	0,81	0,74	0,63	0,85	0,56	0,38	0,85	0,72	0,66	0,60	1,00	0,47	1,00			
18	0,44	0,88	0,74	0,60	0,81	0,74	0,63	0,85	0,56	0,38	0,85	0,72	0,66	0,60	1,00	0,47	1,00	1,00		
19	0,46	0,85	0,71	0,58	0,78	0,71	0,61	0,81	0,54	0,36	0,81	0,75	0,69	0,58	0,96	0,49	0,96	0,96	1,00	
20	0,43	0,92	0,77	0,62	0,84	0,77	0,66	0,88	0,59	0,39	0,88	0,69	0,64	0,62	0,96	0,45	0,96	0,96	0,92	1,00

Source : output du SPSS de 1 recherche actuelle

Selon les résultats de tableau N° 07 obtenus lors de vérification de la validité de questionnaire de travail de nuit on remarque que la cohérence inter-éléments positive. Cela confirme la validité de questionnaire.

**Tableau N°08 : présentation de la fiabilité de questionnaire de Karasek sur le stress professionnel :**

Alpha de Cronbach	Alpha de cronbach Basé sur Des éléments Standardisé	Nombre d'éléments
,996	,996	29

Source : output du SPSS de 1 recherche

D'après les résultats de tableau ci-dessus la fiabilité de notre questionnaire est élevée et ce pour un seul de (0,01) pour le taux de confiance de 96% de ces résultats avec  $\alpha = 0,96$ , qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats de questionnaire à 99,6%.

**Tableau N° 09 : présentation des résultats de la validité de questionnaire de Karasek sur le stress professionnel :**



Selon les résultats de tableau N° 08 obtenus lors de vérification de la Validité de questionnaire de stress professionnel on remarque que la cohérence inter-éléments positive.

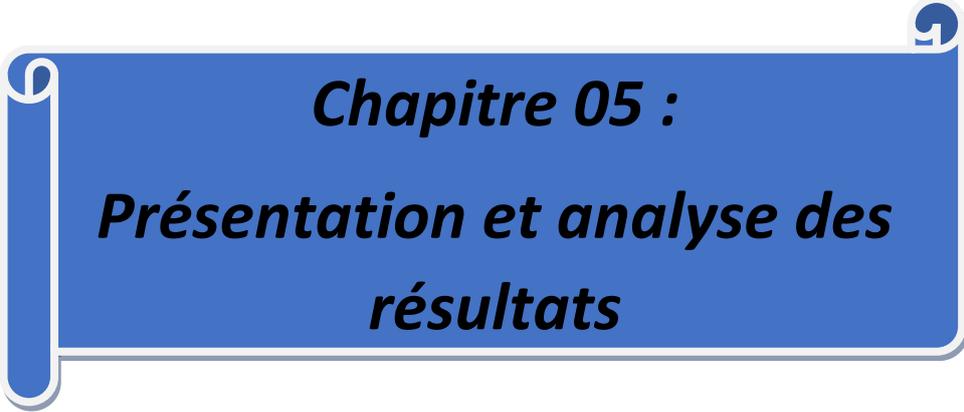
### **7. la technique utilisée :**

La technique selon M. Grawitz « elle est un ensemble de procédés opératoires rigoureux, bien définis, transmissibles, susceptible d'être appliqué à nouveau dans les mêmes conditions, adoptes au genre de problèmes en cause » (**Grawitz,2001**).

Dans notre étude, nous avons donc utilisé des outils statistiques pour vérifier nos hypothèses, parmi eux calcule de la régression linière et le teste de statistique de la fiabilité et de la validité pour valider notre questionnaire, nous avons utilisé cela sur basé de logicielle statistique pour les sciences sociales. (SPSS version27).

### **Synthèse :**

A travers de ce chapitre, nous avons mis l'accent sur le cadre méthodologique par lequel on a identifié notre population et les caractéristiques de notre échantillon d'étude, méthode et technique appliqués. Après avoir finaliser ces chapitres théoriques et le chapitre méthodologique. Après on va mettre l'accent sur le chapitre présentation et analyses et interprétation des résultats.



***Chapitre 05 :***  
***Présentation et analyse des***  
***résultats***

**Préambule :**

Après la présentation de la partie théorique et les techniques utilisés pour la mesure et la démarche suivie durant notre stage pratique, pour arriver à l'analyse des résultats finals qu'on a obtenu auprès des salariés de l'entreprise, SARL IBRAHIM et FILS « IFRI », nous allons les présenter, en prenant en compte tous les points essentiels, afin d'atteindre notre objectif qui est de cerner les représentations que ces salariés accordent à leur travail de nuit et décrire s'il y a un impact sur le stress professionnel.

**1. présentation des résultats :**

**Tableaux N°10 : La Présentation et analyse des résultats de la première hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple :**

✓ **Travail de nuit et stress professionnel**

Modèle	R	R-deux	R-deux Ajusté	Erreur Standard de l'estimation	F	Sig	T	Sig	Signification
Stress professionnel	,913	,834	,831	2,92476	241,704	,000	5,073	,000	,000

Le tableau N° (10) représente le coefficient de régression linéaire simple de stress professionnel que la valeur (F) qui égale à (241,704) avec une signification de (0,000), cela indique qu'il y a une signification statistique de coefficient de

régression linéaire simple, qui correspond à la variable dépendante de travail de nuit sur le stress professionnel avec une signification de (0,000).

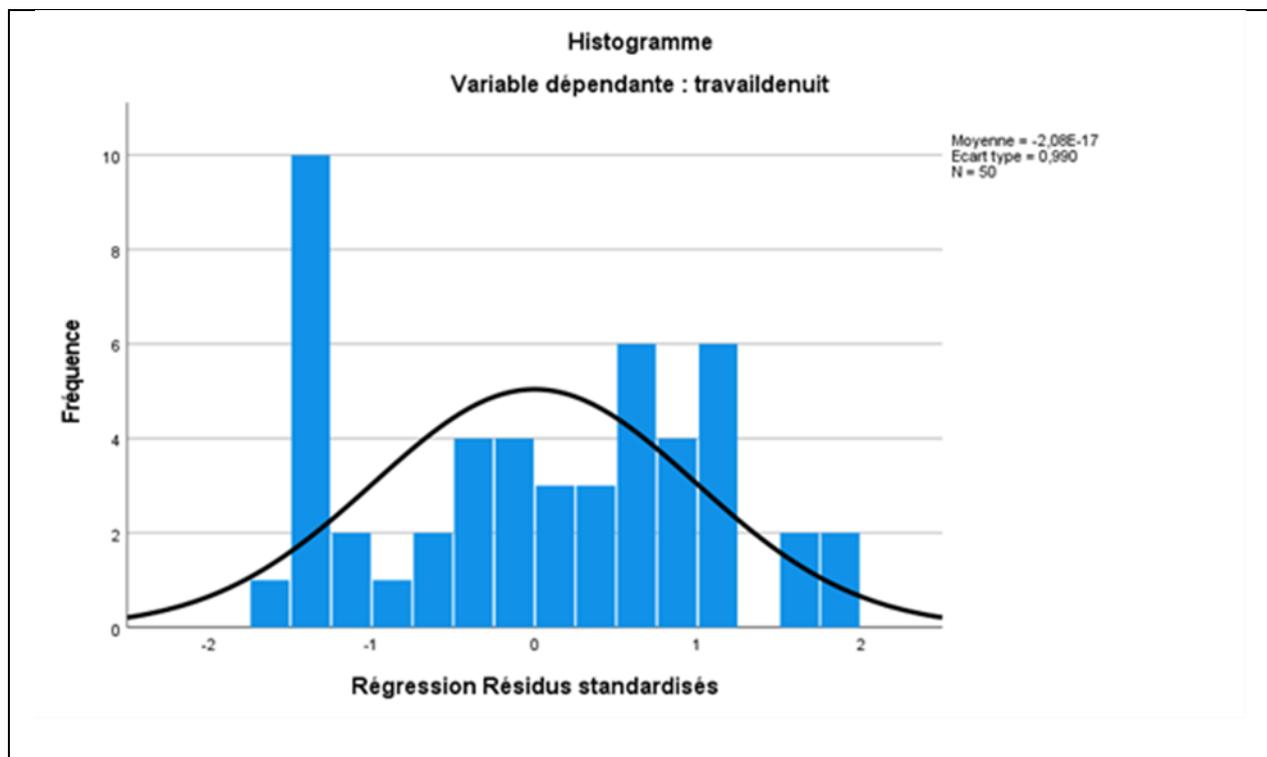
Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,95), au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0,83), c'est-à-dire le modèle explique (80%) de la variance totale d'une variable dépendant du travail de nuit.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de stress professionnel dans le modèle de régression est égale à (0,80) que cela signifie (80%) de variance totale d'une variable dépendante et le reste (20%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

✓ **Coefficient beta pour la contribution de travail de nuit**

Signification		Coefficient Standardisée Béta	Coefficient non Standardisée		Variable Indépendante	Variable Dépendante
Sig	Sig		Erreur Standardisé	B		
,000	,00	913	1,338	,252	Travail de nuit	Stress professionnel

**Figure N°01** : présentation d’histogramme de la variable dépendante de travail sur la variable indépendante de stress professionnel.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est le stress professionnel sur la variable dépendante qui est le travail de nuit au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme qu’il existe une impacte entre le travail de nuit et stress professionnel au travail, au fur et à mesure que le stress professionnel, diminuait, le travail de nuit au travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la première hypothèse « l’impact de travail de sur le stress professionnel chez les employés de l’entreprise **SARL IBRAHIM et FILS IFRI** » s’est confirmée.

**Tableau 11** : présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple

✓ **L'attitude décisionnelle**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur Standard De l'estimation	F	Sig	T	Sig	Signification
L'attitude décisionnelle	,895	,800	,7796	3,21225	192,167	,00	13,862	,000	,000

Le tableau N° (11) représente le de régression linéaire simple de l'attitude décisionnelle que la valeur (F) est (192,167) avec la signification (0,00) qui correspondant à la variable dépendante le travail de nuit sur l'attitude décisionnelle au travail avec une signification de (0,00).

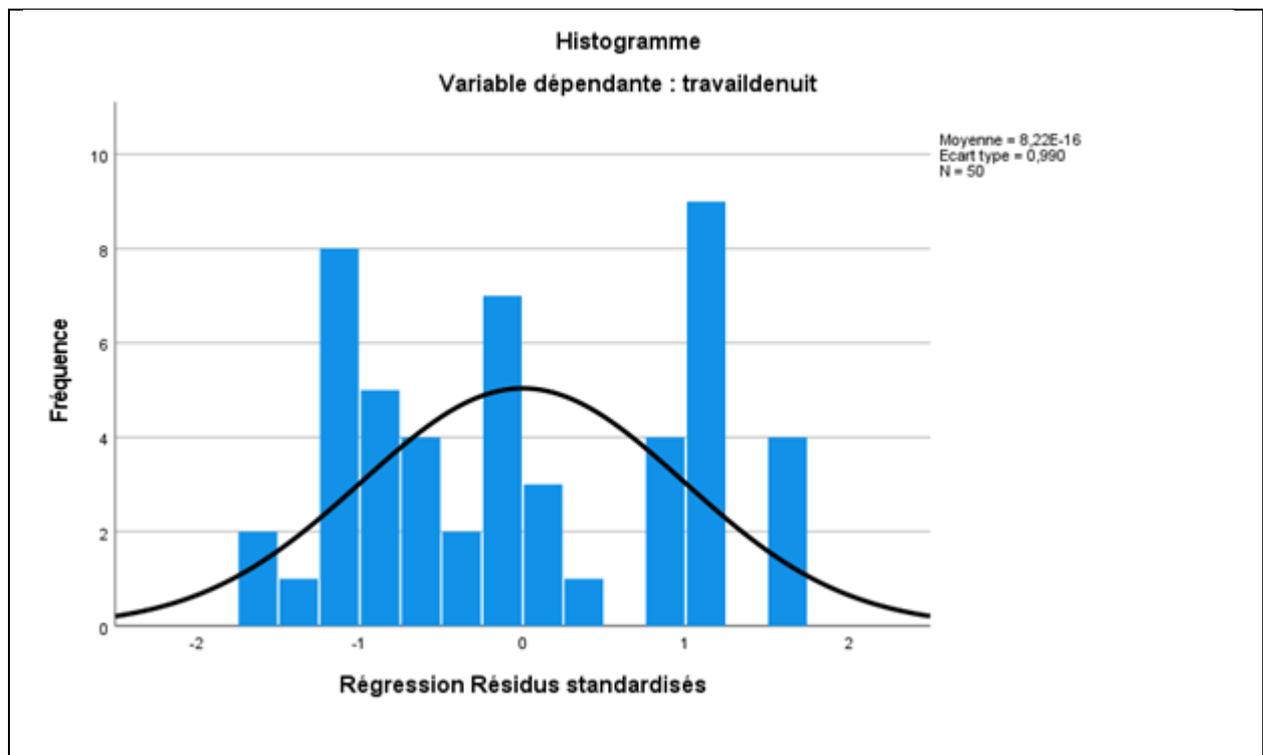
Nous avons également constaté que la valeur de coefficient de corrélation (R) est (0,89), au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0,77), c'est-à-dire le modèle explique (77%) de la variance totale d'une variable dépendant de travail de nuit.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de l'attitude décisionnelle dans le modèle de régression qui est (0,77) que cela signifie (77%) de variance totale d'une variable dépendante, et le reste (33%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré signification de prédictions.

✓ Coefficient beta pour la contribution de l'attitude décisionnelle :

Signification		Coefficient standardisé  Béta	Coefficient non standardisé		Variable Indépendante	Variable dépendante
Sig	Sig		Erreur Standardisé	B		
,000	,000	,895	,053	,740	Travail de nuit	Attitude décisionnelle

Figure N° 02 : présentation d'histogramme de la variable dépendante de travail de nuit sur la variable indépendante l'attitude décisionnelle :



Afin de connaître le degré de contribution de la variable l'attitude décisionnelle sur la variable dépendante qui est le travail de nuit ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l'histogramme on constate qu'il existe un impact entre l'attitude décisionnelle et le travail de nuit, au fur et à mesure que l'attitude décisionnelle diminuait, le travail de nuit augmente et peut être le contraire. Donc on peut dire que la deuxième hypothèse « il existe un impact entre le travail de et l'attitude décisionnelle chez les employés de **SARL IBRAHIM et FILS IFRI** » s'est confirmée.

**Tableau N°12** : présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse l'exigence mentale selon le coefficient de régression linéaire simple.

✓ **Exigences mentales**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	F	Sig	T	Sig	Signification
Exigence mentale	,906	,821	,818	3,03652	220,770	,000	14,858	,000	,000

Il ressort du tableau que la valeur de (F) pour le coefficient de régression linéaire simple de l'exigences mentales est (220,770) avec la signification (0,00), qui correspond à la variable dépendante le travail de nuit sur l'exigence mentale au travail avec une signification de (0,00).

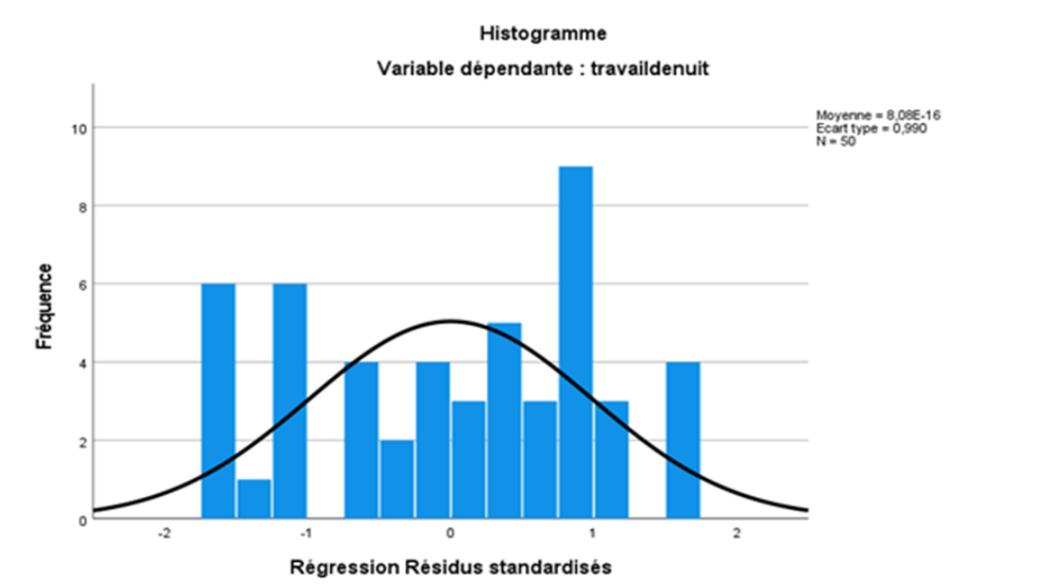
Nous avons également constaté que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,90), au carré il devient (R2) ajusté (0,81), c'est-à-dire le modèle explique (80%) de la variance totale d'une variable dépendante du travail de nuit.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de l'exigence mentale dans le modèle de régression qui est à la (0,81) que cela signifie (80%) de variance totale d'une variable dépendante, est le reste (20%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

✓ **Coefficient beta pour la contribution de l'exigence mentale :**

Signification		Coefficient Standardisé	Coefficient non Standardisé		Variable indépendante	Variable dépendante
Sig	Sig	Béta	Erreur Standardisé	B		
,000	,000	,906	,053	,787	Travail de nuit	Exigence mentale

**Figure N°03** : présentation d’histogramme de la variable dépendante de travail de nuit sur la variable indépendante l’exigences mentales.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est l'exigences mentales sur la variable dépendante qui est le travail de nuit, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l'histogramme on constate qu'il existe un impact entre l'exigences mentales et le travail de nuit, au fur et à mesure que l'exigences mentales diminuait, le travail de nuit augmente et peut être le contraire. Donc on peut dire que la troisième hypothèse « il existe un impact entre le travail de et l'exigences mentales chez les employés de SARL IBRAHIM et FILS IFRI » s'est confirmée.

**Tableau N°13** : présentation et analyse des résultats de la quatrième l'hypothèse selon le coefficient de régressions linéaire simple

## ✓ Le support social

Modèle	R	R- deux	R- deux ajust é	Erreur standard de l'estimat ion	F	Sig	T	Sig	Signifi cation
Suppor t sociale	,924	,853	,850	2,75044	279,58 8	,000	16,72	,000	,000

D'après le tableau ci-dessus, représentée coefficient de régression linéaire simple que la valeur (F) est (279,588) avec la signification (0,00) qui correspondant à la variable dépendante le travail de nuit sur le support social au travail avec une signification de (0,00).

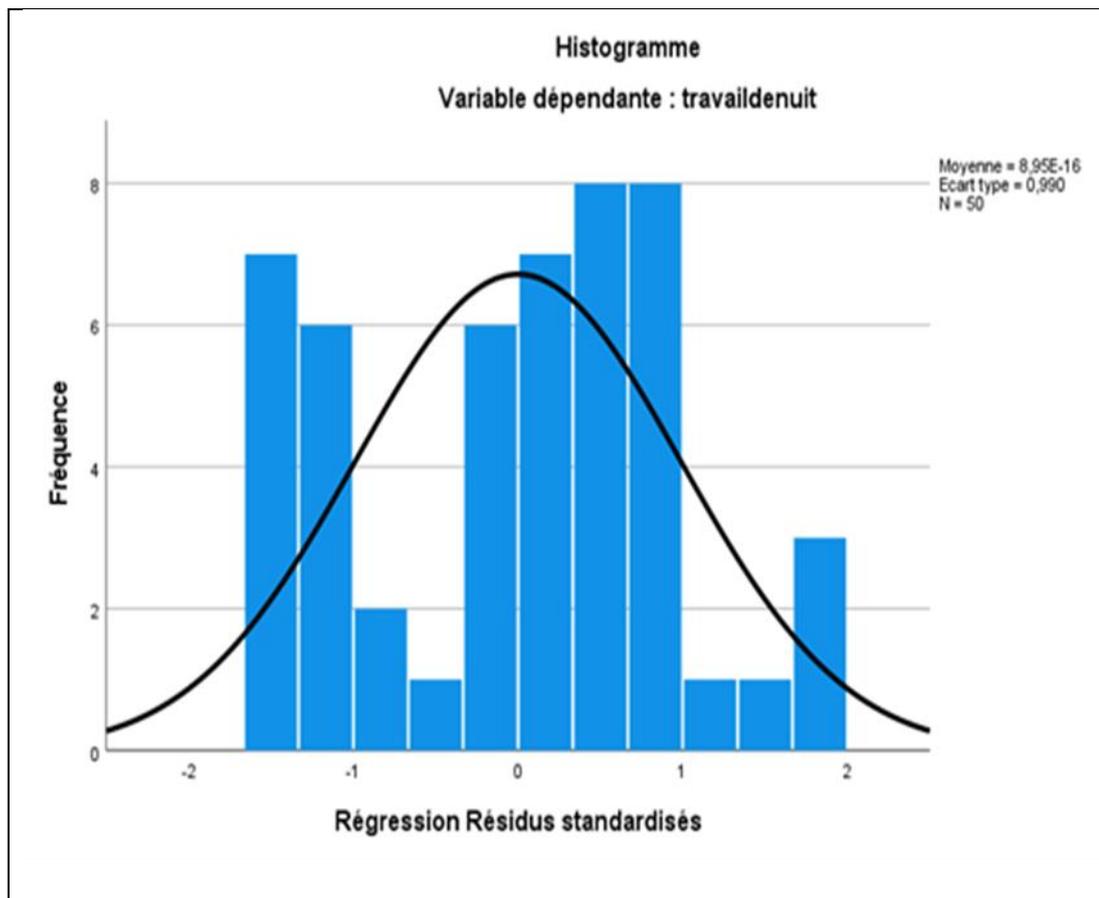
Nous avons également constaté que la valeur de coefficient de corrélation (R) est (0,92), au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0,85), c'est-à-dire le modèle explique (80%%) de la variance totale d'une variable dépendant de travail de nuit.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de l'attitude décisionnelle dans le modèle de régression qui est (0,85) que cela signifie (80%) de variance totale d'une variable dépendante, et le reste (20%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré signification de prédictions.

✓ **Coefficient beta pour la contribution de support sociale**

		Coefficient standardisé	Coefficient standardisé	Non		
Sig	Sig	Béta	Erreur standardisée	B	Variable indépendante	Variable dépendant
,000	,000	,924	,039	,660	<b>Travail de nuit</b>	<b>Support sociale</b>

**Figure N° 04** : présentation de l’histogramme de la variable dépendante le travail de nuit sur la variable indépendante le support social



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est le support social sur la variable dépendante qui est le travail de nuit, qui ont été calculés par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l'histogramme on constate qu'il existe un impact entre le support social et le travail de nuit, au fur et à mesure que les exigences mentales diminuent, le travail de nuit augmente et peut être le contraire. Donc on peut dire que la troisième hypothèse « il existe un impact entre le travail de nuit et le support social chez les employés de SARL IBRAHIM et FILS IFRI » s'est confirmée.

## **2. discussion des résultats :**

### **2.1. Discussion des résultats de la première hypothèse secondaire :**

#### **✓ Rappel de la première hypothèse :**

« L'impact de travail de nuit sur l'attitude décisionnelle chez les employés de SARL IBRAHIM et FILS IFRI »

Il ressort clairement des résultats présentés dans le tableau N° que la valeur de (F) pour le modèle de régression linéaire simple est égale (192,167) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

D'après les données chiffrées de coefficient beta, on remarque que le travail de nuit a des effets sur la créativité et l'autonomie dans le travail, une faible autonomie décisionnelle au travail dans un contexte de fortes exigences et d'insécurité d'emploi crée une situation de tension et de stress.

Travailler la nuit peut perturber le sommeil et causer de la fatigue, cela peut affecter la capacité à se concentrer et à prendre des décisions rationnelles, travailler la nuit peut signifier avoir la charge de certaines tâches importantes si ces tâches ne sont pas effectuées correctement, cela peut avoir des conséquences négatives importantes qui peuvent influencer négativement l'attitude décisionnelle. En fin de

compte, les facteurs susmentionnés peuvent rendre plus difficile la prise de décision rationnelle lorsque l'on travaille la nuit. Cependant, cela ne signifie pas que les travailleurs de nuit ne peuvent pas prendre des décisions efficaces. Il est important de prendre des pauses régulières et de maintenir un certain équilibre dans sa vie en dehors du travail pour minimiser les effets négatifs de travailler la nuit. L'OMS reconnaît nécessaire que le travail de nuit est une réalité pour de nombreuses professions et qu'il peut être pour maintenir des services essentiels. Cependant, l'organisation souligne également que le travail présente des risques pour la santé et le bien-être des travailleurs. D'après cela, on a conclu que cette hypothèse est confirmée.

## **2.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse secondaire :**

### **✓ Rappel de la deuxième hypothèse :**

« L'impact de travail de nuit sur l'exigences mentales chez les employés de SARL IBRAHIM et FILS IFRI ».

Il ressort clairement des résultats de tableau N° que la valeur (F) pour le modèle de régression linéaire simple est (220,770) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

Le travail de nuit peut avoir un impact sur les performances et les exigences mentales. Ce dernier perturbe le cycle de sommeil normal et peut entraîner une fatigue accrue, et peuvent éprouver des difficultés à s'endormir pendant la journée ou à rester endormis pendant la journée en raison de bruit, de la lumière de jour et des obligations familiales, et des niveaux de vigilance réduits et une diminution de la performance cognitive. Les personnes qui travaillent la nuit peuvent également rencontrer des difficultés à concilier leur responsabilités professionnelles et familiales, ce qui peut entraîner un stress supplémentaire et une charge mentale accrue. Il est important pour les travailleurs de nuit de prendre soin de leur santé mentale et physique en adoptant de bonnes habitudes de sommeil, une alimentation équilibrée et en pratiquant une activité physique régulière, une

prise de décision rapide, cela peut augmenter les exigences mentales de ces employés, également à un risque accru d'erreurs et d'accidents. Pour L'OIT, le stress est la réponse physique et émotionnelle nocive causée par un déséquilibre entre les exigences perçues et les capacités et ressources perçues des individus pour faire face à ces exigences. Selon le modèle de Karasek, les exigences mentales au travail peuvent être mesurées en combinant deux dimensions, la demande psychologique qui fait référence au degré de pression, de charge de travail et de complexité cognitive associés à un emploi plus les exigences sont élevées, plus le travail est mentalement exigeant et des études aussi montrées que le travail de nuit peut être associé à un risque accru de trouble de la santé mentale tels que la dépression, l'anxiété, et le stress. Plusieurs études ont montré une altération des fonctions cognitives chez les travailleurs de nuit, des problèmes tels que des difficultés de mémoire, de l'irritabilité, des troubles de l'attention et une diminution des capacités de raisonnement ont été constatés, ces altérations peuvent affecter la performance professionnelle et la sécurité au travail. D'après cela en conclu que cette hypothèse est confirmée

### **2.3. Discussion des résultats de la troisième hypothèse secondaire :**

#### **✓ Rappelle de la deuxième hypothèse :**

« L'impact de travail de nuit sur support social chez les employés de l'entreprise de SARL IBRAHIM et FILS.

Concernant cette hypothèse, il ressort les résultats de tableau N° que la valeur de (F) pour le modèle de régression linéaire est (279,58) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendant.

Suit aux données de coefficient de beta, on constate que le travail de nuit peut avoir un impact négatif sur le soutien social des employés, car il peut être difficile de maintenir des relations sociales lorsqu'on travaille pendant des heures non conventionnelles.

Les travailleurs de nuit peuvent avoir des horaires incompatibles avec les membres de leur famille et leurs amis, ce qui peut entraîner une baisse de qualité de et la quantité des interactions sociales.

De plus, les travailleurs de nuit peuvent être susceptibles de subir des troubles du sommeil, ce qui peut causer de la fatigue, de l'irritabilité et un manque d'énergie pour interagir avec les autres. Cela entraîne des conflits interpersonnels et réduit le soutien social dont ils bénéficient

Le travailleur de nuit peut trouver plus difficile de participer à des activités ou des événements sociaux en raison de leurs horaires de travail. Ils peuvent également rencontrer des difficultés à trouver du temps pour se reposer et récupérer suffisamment pour pouvoir profiter de leur temps libre. Donc important pour les travailleurs de nuit de prendre des mesures pour maintenir leur soutien social, tels que planifier des moments de qualité avec leur famille et leurs amis, s'impliquer dans des activités sociales qui se déroulent en journée, et prendre soin de leur santé mentale et physique afin de pouvoir savourer leur vie sociale. Donc le travail de nuit peut avoir un impact sur le support social perçu des individus en fonction de nombreux facteurs, tel que type de travail de nuit, la durée du travail de nuit nocturne, le soutien organisationnel et les caractéristiques individuelles, les relations avec les collègues peuvent jouer un rôle essentiel dans le soutien social perçu par les travailleurs de nuit. Un environnement de travail solitaire et coopératif peut réduire certains effets négatifs du travail de nuit sur le support social. Les politiques organisationnelles et les programmes de soutien sociale peuvent également jouer un rôle important pour atténuer les conséquences négatives de travail de nuit sur le support social. 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, une étude de Caillot, affirme que le travailleur insuffisamment reposé, et la famille, gênée dans ces activités, trouveront là source de discorde et de difficultés dans les relations familiales. D'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée

**2.4. Discussion des résultats de la troisième hypothèse secondaire :****✓ Rappelle de la deuxième hypothèse :**

« L'impact de travail de nuit sur le stress professionnel chez les employés de l'entreprise de **SARL IBRAHIM et FILS IFRI** »

Nous résultats ont montré qu'il existe un impact entre le travail de nuit et le stress professionnel chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS, c'est -à- dire il y a un impact entre ces deux variables, selon les résultats de coefficient beta obtenu entre le travail de nuit et le stress professionnel, au fur et à mesure que le stress professionnel augmente, le travail de nuit diminue et peut être le contraire, d'après cela on conclut que cette hypothèse est confirmée.

En revanche, le travail de nuit, qui implique de travailler pendant les heures habituelles de sommeil, peut entraîner des conséquences significatives sur la santé mentale et le bien-être des employés, la majorité des employés de SARL IBRAHIM et FILS sont mis en stress professionnel au milieu de travail.

Le travail de nuit peut augmenter le stress professionnel chez les employés, peut affecter l'attitude décisionnelle des travailleurs en raison de la fatigue et de la concentration réduites, cela peut entraîner des erreurs de jugement ou des décisions inappropriées, augmentant ainsi le stress professionnel, et peut aussi être mentalement exigeant et épuisant, en particulier pour ceux qui ont des responsabilités importantes, les travailleurs de nuit peuvent être confrontés à des défis tels que la coordination et la communication avec les équipes de jour, et peuvent éprouver des difficultés quant au maintien d'un bon équilibre travail-vie personnelle en raison de l'absence de support social pendant les heures où la plupart des gens dorment peut entraîner l'isolement social, ce qui peut augmenter le stress professionnel, le support social.

En conclusion, le travail de nuit, peut avoir un impact considérable sur le stress professionnel en raison de la perturbation des travailleurs, en particulier en termes d'attitude décisionnelle, les exigences mentales du sommeil, de l'isolement social, des difficultés d'adaptation, manque de temps libre, la

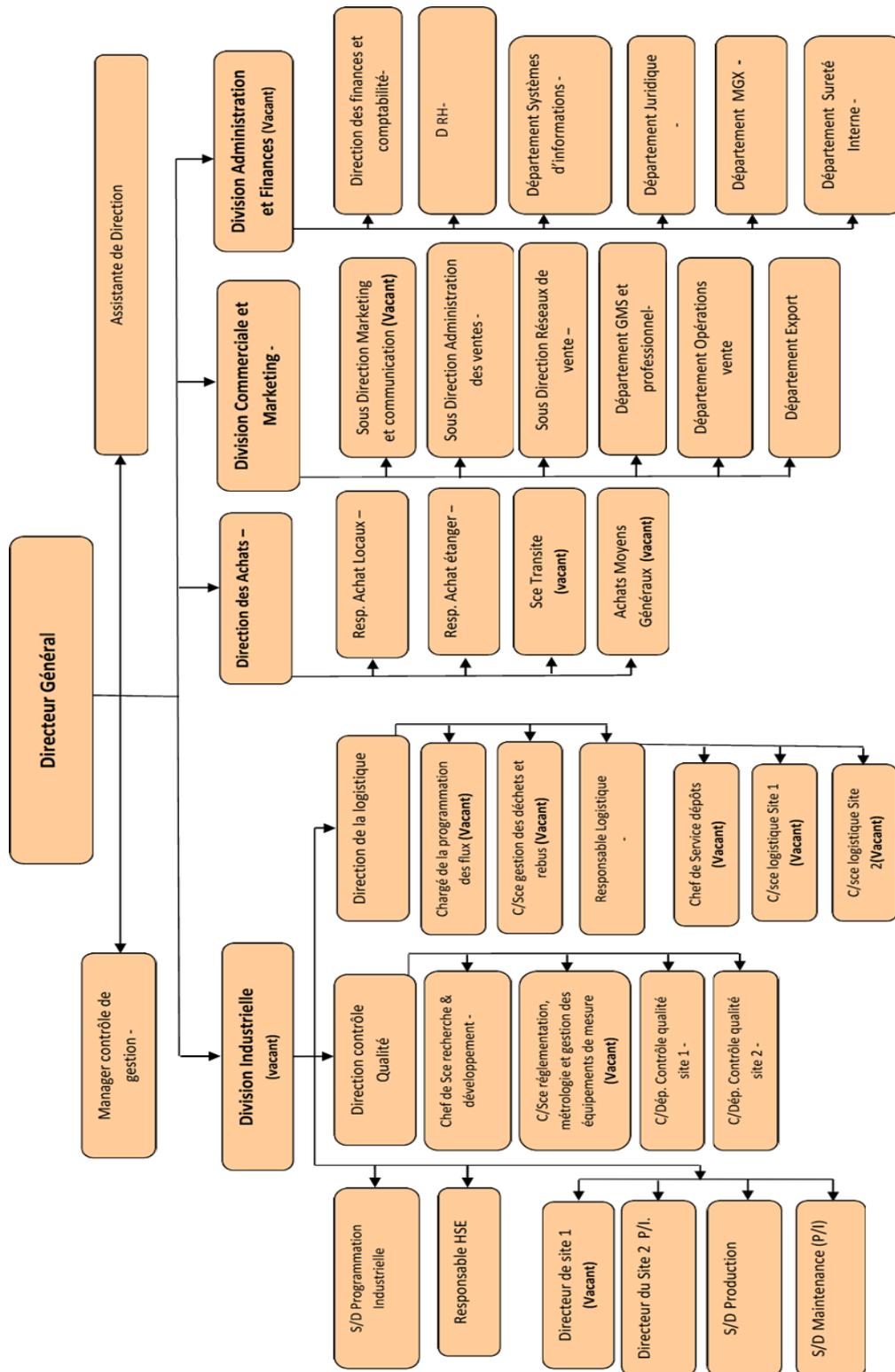
pression professionnelle, les contraintes physiques, donc ils touchent toutes les latérales de l'employé en tout sorte, physique, mentale et sociale et quotidienne.

D'après les résultats obtenus dans les calculs statistique, on peut confirmer l'hypothèse général « l'impact de travail de nuit sur le stress professionnel chez les employés de SARL IBRAHIM et IFRI »

A blue scroll graphic with a white border and a white shadow. The scroll is unrolled in the middle, with the top and bottom edges curled up. The word "Annexes" is written in the center of the unrolled part in a bold, italicized, black serif font.

***Annexes***

Annexe 01 : l'organigramme



## Annexe 02 : les données de questionnaire sur l'outil SPSS

spss 01.sav [Jeu\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

Fichier Édition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	sexe	Numérique	8	0	homme	{1, homme}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
2	age	Numérique	8	0	age	{1, 20 à 30}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
3	niveau	Numérique	8	0	niveau d'instruc...	{1, primaire}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
4	situation	Numérique	8	0	situation familiale	{1, marié}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
5	type	Numérique	8	0	Types d'horaire...	{1, 2*12}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
6	expérience	Numérique	8	0	Combien d'ann...	{1, 1 à 5}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
7	dh	Numérique	8	0	Quelle est la du...	{1, 21h à 05}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
8	tn1	Numérique	8	0	Que pensez-vo...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
9	tn2	Numérique	8	0	Est-ce que vou...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
10	tn3	Numérique	8	0	Avez-vous une ...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
11	tn4	Numérique	8	0	Vous arrive-t-il...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
12	tn5	Numérique	8	0	Arrivez-vous glo...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
13	tn6	Numérique	8	0	Arrivez-vous à r...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
14	tn7	Numérique	8	0	Etiez-vous déjà...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
15	tn8	Numérique	8	0	Travailler la nuit...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
16	tn9	Numérique	8	0	Est-ce que le tr...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
17	tn10	Numérique	8	0	Est-ce que le tr...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
18	tn11	Numérique	8	0	Existe-il une str...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
19	tn12	Numérique	8	0	Troubles psychi...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
20	tn13	Numérique	8	0	Troubles du so...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
21	tn14	Numérique	8	0	Troubles de la v...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
22	tn15	Numérique	8	0	Votre alimentati...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
23	tn16	Numérique	8	0	Exacerbation d...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
24	tn17	Numérique	8	0	Prise ou perte ...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée

Vue de données **Vue des variables**

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt  Unicode : Activé

spss 01.sav [Jeu\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

Fichier Édition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
25	tn18	Numérique	8	0	Avez-vous des ...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
26	tn19	Numérique	8	0	Etes-vous confr...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
27	tn20	Numérique	8	0	Faites-vous des...	{1, oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
28	ld1	Numérique	8	0	Mon travail néc...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
29	ld2	Numérique	8	0	Mon travail néc...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
30	ld3	Numérique	8	0	Dans mon trava...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
31	ld4	Numérique	8	0	Mon travail con...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
32	ld5	Numérique	8	0	Au travail, j'ai f...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
33	ld6	Numérique	8	0	Au travail, j'ai la...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
34	ld7	Numérique	8	0	Mon travail me ...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
35	ld8	Numérique	8	0	J'ai la liberté de...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
36	ld9	Numérique	8	0	J'ai passablem...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
37	em10	Numérique	8	0	Mon travail exig...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
38	em11	Numérique	8	0	Mon travail exig...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
39	em12	Numérique	8	0	on ne me dema...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
40	em13	Numérique	8	0	J'ai suffisamme...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
41	em14	Numérique	8	0	Je ne reçois pa...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
42	em15	Numérique	8	0	Mon travail m'o...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
43	em16	Numérique	8	0	Ma tâche est s...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
44	em17	Numérique	8	0	Mon travail est ...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
45	ss18	Numérique	8	0	Je suis souvent...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
46	ss19	Numérique	8	0	Mon chef se so...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
47	ss20	Numérique	8	0	Mon chef prête ...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
48	ss21	Numérique	8	0	Mon chef a une...	{1, fortemen...}	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée

Vue de données **Vue des variables**

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt  Unicode : Activé

# Annexes

spss 01.sav [Jeu\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
49	ss22	Numérique	8	0	Mon chef facilit...	Aucun	8		Droite	Echelle	Entrée
50	ss23	Numérique	8	0	Mon chef réuss...	{1, fortemen...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
51	ss24	Numérique	8	0	Les gens avec ...	{1, fortemen...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
52	ss25	Numérique	8	0	Les gens avec ...	{1, fortemen...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
53	ss26	Numérique	8	0	Les gens avec ...	{1, fortemen...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
54	ss27	Numérique	8	0	Les gens avec ...	{1, fortemen...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
55	ss28	Numérique	8	0	Les gens avec ...	{1, fortemen...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
56	ss29	Numérique	8	0	les gens avec q...	{1, fortemen...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											

Vue de données **Vue des variables**

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode : Activé

spss 01.sav [Jeu\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

Visible : 56 variables sur 56

	sexe	age	niveau	situation	type	expérienc e	dh	tn1	tn2	tn3	tn4	tn5	tn6	tn7
1	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
2	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
3	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
4	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
5	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
6	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
7	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
8	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
9	homme	20 à 30	primaire	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
10	homme	20 à 30	moyen	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	oui						
11	homme	20 à 30	moyen	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui
12	homme	20 à 30	moyen	marié	2*12	1 à 5	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
13	homme	31 à 40	moyen	marié	3*8	1 à 5	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
14	homme	31 à 40	moyen	marié	3*8	1 à 5	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
15	homme	31 à 40	moyen	marié	3*8	1 à 5	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
16	homme	31 à 40	moyen	marié	3*8	1 à 5	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
17	homme	31 à 40	moyen	marié	3*8	5 à 10	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
18	homme	31 à 40	secondaire	marié	3*8	5 à 10	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
19	homme	31 à 40	secondaire	marié	3*8	5 à 10	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
20	homme	31 à 40	secondaire	marié	3*8	5 à 10	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
21	homme	31 à 40	secondaire	marié	3*8	5 à 10	21h à 05h	non	oui	oui	oui	non	oui	oui
22	homme	31 à 40	secondaire	marié	3*8	5 à 10	21h à 05h	non	non	oui	oui	non	oui	oui

Vue de données **Vue des variables**

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode : Activé



**Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	Stress professionnel		Introduire

- a. Variable dépendante : travail de nuit  
 b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,913 <sup>a</sup>	,834	,831	2,92476

- a. Prédicteurs : (Constante), stress professionnel  
 b. Variable dépendante : travail de nuit

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2067,579	1	2067,579	241,704	,000 <sup>b</sup>
	de Student	410,601	48	8,554		
	Total	2478,180	49			

- a. Variable dépendante : travail de nuit  
 b. Prédicteurs : (Constante), stress professionnel

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	6,790	1,338		5,073	,000
	stressprofessionnel	,252	,016	,913	15,547	,000

- a. Variable dépendante : travaildenuit

**Statistiques des résidus<sup>a</sup>**

Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
---------	---------	---------	------------	---

**Annexe 03 : les résultats de la régression :****01 : Les résultats de régression d'hypothèse de travail de nuit et le stress professionnel**

## 02 : Les résultats de régression d'hypothèse 1 l'attitude décisionnel

### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	attitudedécisionnelle <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : travail de nuit

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,895 <sup>a</sup>	,800	,796	3,21225

a. Prédicteurs : (Constante), attitude décisionnelle

b. Variable dépendante : travail de nuit

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1982,889	1	1982,889	192,167	,000 <sup>b</sup>
	de Student	495,291	48	10,319		
	Total	2478,180	49			

a. Variable dépendante : travail de nuit

b. Prédicteurs : (Constante), attitude décisionnelle

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	7,367	1,459		5,051	,000
	Attitude décisionnelle	,740	,053	,895	13,862	,000

a. Variable dépendante : travail de nuit

### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

### 03 : Les résultats de régression d'hypothèse 2 l'exigences mentales :

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	Exigences, mentales, b	.	Introduire

- a. Variable dépendante : travail de nuit  
 b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

#### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,906 <sup>a</sup>	,821	,818	3,03652

- a. Prédicteurs : (Constante), exigences mentales  
 b. Variable dépendante : travail de nuit

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2035,599	1	2035,599	220,770	,000 <sup>b</sup>
	de Student	442,581	48	9,220		
	Total	2478,180	49			

- a. Variable dépendante : travail de nuit  
 b. Prédicteurs : (Constante), exigences mentales

#### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	7,271	1,369		5,312	,000
	Exigences mentales	,787	,053	,906	14,858	,000

- a. Variable dépendante : travail de nuit

#### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	14,3582	35,6204	26,5800	6,44537	50

### 04 : Les résultats de régression de l'hypothèse 3 le support social

**Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	supportsocial <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : travaieldenuit

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,924 <sup>a</sup>	,853	,850	2,75044

a. Prédicteurs : (Constante), supportsocial

b. Variable dépendante : travaieldenuit

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2115,064	1	2115,064	279,588	,000 <sup>b</sup>
	de Student	363,116	48	7,565		
	Total	2478,180	49			

a. Variable dépendante : travaieldenuit

b. Prédicteurs : (Constante), supportsocial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	6,407	1,268		5,054	,000
	supportsocial	,660	,039	,924	16,721	,000

a. Variable dépendante : travaieldenuit

**Statistiques des résidus<sup>a</sup>**

## Annexe 04 : les tableaux de la fiabilité des questionnaires

## 01 : Les résultats statistique de fiabilité de questionnaire travail de nuit :

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,975	,974	20

## 02 : Les résultats statistique de validité de questionnaire de travail de nuit :

Matrice de corrélation inter-éléments

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1,00																			
2	0,39	1,00																		
3	0,33	0,84	1,00																	
4	0,27	0,68	0,81	1,00																
5	0,36	0,92	0,91	0,74	1,00															
6	0,33	0,84	1,00	0,81	0,91	1,00														
7	0,28	0,72	0,86	0,95	0,78	0,86	1,00													
8	0,37	0,96	0,87	0,71	0,96	0,87	0,75	1,00												
9	0,25	0,64	0,76	0,94	0,70	0,76	0,89	0,67	1,00											
10	0,17	0,43	0,51	0,63	0,46	0,51	0,59	0,44	0,67	1,00										
11	0,37	0,96	0,87	0,71	0,96	0,87	0,75	1,00	0,67	0,44	1,00									
12	0,61	0,64	0,53	0,43	0,59	0,53	0,46	0,61	0,41	0,27	0,61	1,00								
13	0,67	0,59	0,49	0,40	0,54	0,49	0,42	0,56	0,38	0,25	0,56	0,92	1,00							
14	0,27	0,68	0,81	1,00	0,74	0,81	0,95	0,71	0,94	0,63	0,71	0,43	0,40	1,00						
15	0,44	0,88	0,74	0,60	0,81	0,74	0,63	0,85	0,56	0,38	0,85	0,72	0,66	0,60	1,00					
16	0,94	0,42	0,35	0,28	0,38	0,35	0,30	0,40	0,27	0,18	0,40	0,65	0,71	0,28	0,47	1,00				
17	0,44	0,88	0,74	0,60	0,81	0,74	0,63	0,85	0,56	0,38	0,85	0,72	0,66	0,60	1,00	0,47	1,00			
18	0,44	0,88	0,74	0,60	0,81	0,74	0,63	0,85	0,56	0,38	0,85	0,72	0,66	0,60	1,00	0,47	1,00	1,00		
19	0,46	0,85	0,71	0,58	0,78	0,71	0,61	0,81	0,54	0,36	0,81	0,75	0,69	0,58	0,96	0,49	0,96	0,96	1,00	
20	0,43	0,92	0,77	0,62	0,84	0,77	0,66	0,88	0,59	0,39	0,88	0,69	0,64	0,62	0,96	0,45	0,96	0,96	0,92	1,00

## 03 : Les résultats statistique de fiabilité de questionnaire de Karasek sur le stress professionnel :

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,996	,996	29

**04 : Les résultats statistique de fiabilité de questionnaire de Karasek sur le stress professionnel :**

Matrice de corrélation inter-céléments

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	1,000																													
2	0,669	1,000																												
3	0,954	0,930	1,000																											
4	0,880	0,960	0,930	1,000																										
5	0,887	0,960	0,889	0,988	1,000																									
6	0,934	0,930	0,988	0,990	0,990	1,000																								
7	0,946	0,991	0,992	0,888	0,888	0,990	1,000																							
8	0,876	0,930	0,888	0,940	0,940	0,888	0,870	1,000																						
9	0,869	0,870	0,887	0,888	0,888	0,870	0,888	0,900	1,000																					
10	0,944	0,930	0,994	0,991	0,991	0,994	0,993	0,889	0,888	1,000																				
11	0,877	0,888	0,889	0,886	0,888	0,900	0,885	0,885	0,840	0,885	1,000																			
12	0,821	0,865	0,882	0,888	0,870	0,882	0,885	0,887	0,900	0,887	0,881	1,000																		
13	0,914	0,930	0,992	0,993	0,993	0,993	0,990	0,888	0,887	0,900	0,900	0,882	1,000																	
14	0,863	0,920	0,887	0,985	0,985	0,888	0,886	0,933	0,883	0,889	0,991	0,900	0,888	1,000																
15	0,872	0,930	0,888	0,997	0,997	0,888	0,887	0,997	0,888	0,900	0,887	0,900	0,900	0,940	0,888	1,000														
16	0,929	0,930	0,993	0,991	0,991	0,993	0,994	0,889	0,889	0,888	0,885	0,888	0,889	0,889	0,889	0,889	1,000													
17	0,884	0,888	0,888	0,889	0,889	0,888	0,889	0,889	0,960	0,889	0,885	0,889	0,889	0,889	0,889	0,889	0,889	1,000												
18	0,880	0,910	0,887	0,940	0,940	0,887	0,886	0,887	0,900	0,888	0,887	0,900	0,900	0,940	0,888	0,888	0,888	0,900	1,000											
19	0,887	0,960	0,889	0,888	1,000	0,900	0,888	0,884	0,888	0,910	0,888	0,887	0,930	0,950	0,970	0,910	0,888	0,888	0,940	1,000										
20	0,882	0,920	0,888	0,933	0,991	0,888	0,888	0,884	0,888	0,889	0,881	0,888	0,888	0,888	0,910	0,889	0,889	0,885	0,910	0,910	1,000									
21	0,876	0,950	0,900	0,940	0,920	0,900	0,889	0,886	0,900	0,900	0,883	0,885	0,888	0,900	0,883	0,900	0,888	0,888	0,900	0,920	0,985	1,000								
22	0,669	0,900	0,887	0,933	0,933	0,887	0,886	0,886	0,886	0,888	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	1,000							
23	0,854	0,888	0,886	0,991	0,990	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	0,886	1,000						
24	0,908	0,888	0,933	0,985	0,985	0,933	0,991	0,920	0,887	0,940	0,887	0,885	0,985	0,920	0,920	0,933	0,888	0,888	0,910	0,940	0,940	0,900	0,888	1,000						
25	0,861	0,888	0,886	0,888	0,888	0,888	0,887	0,887	0,887	0,888	0,883	0,887	0,885	0,900	0,910	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	1,000					
26	0,947	0,900	0,888	0,900	0,888	0,900	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	1,000				
27	0,902	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	0,920	1,000			
28	0,929	0,910	0,933	0,888	0,888	0,933	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888
29	0,915	0,985	0,984	0,985	0,985	0,985	0,984	0,984	0,888	0,940	0,884	0,889	0,910	0,920	0,933	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888

**Annexe 05 : Les questionnaires :**



جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa

**Département de la psychologie**

**Questionnaire de recherche :**

**Sous le thème :**

**L'impact de travail de nuit sur le stress professionnel**

**Cas pratique**

**SARL IBRAHIM & fils (IFRI)**

**Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle, en vue d'obtention du diplôme de MASTER 2 en psychologie de travail et des organisations et GRH. Nous vous prions de bien vouloir apporter votre contribution à la réalisation de notre mémoire en acceptant de répondre à ce questionnaire avec précision.**

**Années universitaires**

**2022-2023**

**1-le questionnaire de travail de nuit :**

1.Sexe	Homme <input type="checkbox"/>
--------	--------------------------------

## Annexes

2.Niveau d'instruction	a) primaire <input type="checkbox"/> b) Moyen <input type="checkbox"/> c) Secondaire <input type="checkbox"/> d) Universitaire <input type="checkbox"/>
3. Age	a) 20 à 30 <input type="checkbox"/> b) 31 à 40 <input type="checkbox"/> c) 41 à 50 <input type="checkbox"/> d) Plus de 51 <input type="checkbox"/>
4.Situation Familiale	a) marié <input type="checkbox"/> b) célibataire <input type="checkbox"/> c) divorce <input type="checkbox"/>
5.Types d'horaires de travail de nuit ?	2*8 <input type="checkbox"/> 3*8 <input type="checkbox"/> 2*12 <input type="checkbox"/>
3. Combien d'année d'expérience avez-vous dans cette entreprise ?	a) 1 à 5 <input type="checkbox"/> B) 5 à 10 <input type="checkbox"/> c) 10 à 15 <input type="checkbox"/> d) plus de 15 <input type="checkbox"/>
6.Quelle est la durée habituelle du travail de nuit ?	8h-9h <input type="checkbox"/> , 9h- 10h <input type="checkbox"/> , 10h-11h <input type="checkbox"/> , 11h-12h <input type="checkbox"/> , autre <input type="checkbox"/>

### 02 : Question liée au travail de nuit :

7. Que pensez-vous des conditions de travail de nuit bonnes aux mauvaises ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
8. Est-ce que vous travaillez ailleurs le jour ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
9. Avez-vous une difficulté à rentrer chez vous ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

10. Vous arrive-t-il d'avoir de la somnolence au volant ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
11. Combien d'heures dormez-vous la nuit lorsque vous travaillez le jour ?	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/>
12. Arrivez-vous globalement à récupérer entre les nuits ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
13. Arrivez-vous à récupérer rapidement après une série de nuits ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
14. Étiez-vous déjà confronté à un incident pendant que travailler la nuit ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
15. Travailler la nuit n'a pas constitué pour vous une source d'hésitation	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
16. Est-ce que le travail de nuit à des inconvénients ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
17. Est-ce que le travail de nuit à des avantages ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
18. Existe-il une structure pour la sécurité du travail de nuit au sien de l'entreprise ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

**03 : Questions liées à la santé du salarié :**

19. Troubles psychiques (dépression, irritabilité, autres) ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
20. Quels genres de Fatigue vous perturbe le plus ?	Fatigue moral <input type="checkbox"/> fatigue physique <input type="checkbox"/> Fatigue chronique <input type="checkbox"/>

21.Troubles du sommeil (difficulté d'endormissement, réveils nocturnes, sommeil non réparateur	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
22.Troubles de la vigilance (sommolence, ralentissement) ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
23.Votre alimentation est-elle perturbée par le travail de nuit ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
24.Exacerbation de maux de tête ou de migraine ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
25.Prise ou perte de poids à cause de travail de nuit ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
26.Avez-vous des difficultés à dormir le jour ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
27.Etes-vous confronté au dérèglement du sommeil ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
28.Faites-vous des visites médicales ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

**2- les questionnaire de « Karasek » stress professionnel :**

## Annexes

	Fortement en désaccord	En désaccord	D'accord	Tout fait d'accord	à
1-Mon travail nécessite que j'apprenne des choses nouvelles	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	1 <input type="checkbox"/>
2-Mon travail nécessite un niveau élevé de qualifications	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2 <input type="checkbox"/>
3-Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	3 <input type="checkbox"/>
4-Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	4 <input type="checkbox"/>
7-Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	7 <input type="checkbox"/>
9-Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habilités personnelles	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	9 <input type="checkbox"/>
6-Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	6 <input type="checkbox"/>
5-J'ai la liberté de décider comment j'effectue mon travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	5 <input type="checkbox"/>
8-J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	8 <input type="checkbox"/>
10-Mon travail exige d'aller très vite	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	10 <input type="checkbox"/>
11-Mon travail exige de travailler très fort mentalement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	11 <input type="checkbox"/>
12-on ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	12 <input type="checkbox"/>
13-J'ai suffisamment de temps pour effectuer mon travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	13 <input type="checkbox"/>
14-Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	14 <input type="checkbox"/>

## Annexes

15-Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	15
16-Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	16
17-Mon travail est très souvent mouvementé	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	17
18-Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	18
19-Mon chef se soucie du bien-être des travailleurs qui sont sous sa supervision	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	19
20-Mon chef prête attention à ce que je dis	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	20
21-Mon chef a une attitude hostile ou conflictuelles envers moi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	21
22-Mon chef facilite la réalisation de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	22
23-Mon chef réussit à faire travailler les gens ensemble	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	23
24-Les gens avec qui je travaille sont qualifiés pour les tâches qu'ils accomplissent	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	24
25-Les gens avec qui je travaille s'intéressent personnellement à moi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	25
26-Les gens avec qui je travaille ont des attitudes ou conflictuelles envers moi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	26
27-Les gens avec qui je travaille sont amicaux	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	27

## Annexes

28-Les gens avec qui je travaille  1  2  3  4 28   
s'encouragent mutuellement à travailler  
ensemble

29-les gens avec qui je travaille facilitent la  1  2  3  4 29   
réalisation du travail

## **Conclusion générale :**

A l'issue de notre recherche qui a été réalisée au sein de l'entreprise « SARL IBRAHIM et FILS » qui porte sur la thématique « l'impact de travail de nuit sur le stress professionnel » nous avons pu vérifier nos hypothèses émises dans l'étude.

Tout au long de notre étude, nous avons pris en compte, le travail de nuit, nous avons essayé de chercher l'impact existant entre le travail de nuit et le stress professionnel chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS.

Selon les études, le travail de nuit peut augmenter le stress professionnel chez les employés, cela peut être dû à plusieurs facteurs, tels que des changements fréquents de rythme de sommeil, des contraintes horaires et une diminution de la qualité de vie. Le stress professionnel peut à son tour entraîner des problèmes de santé mentale et physique, ainsi que des problèmes de performance au travail, il est donc important de prendre en compte les effets du travail de nuit sur la santé et le bien-être des travailleurs, et de mettre en place des mesures pour réduire le stress et améliorer leur qualité de vie.

## **Recommandation :**

- ❖ Mises en place d'horaires de travail plus flexibles.
- ❖ Promotion de la santé mentale et physique.
- ❖ Fourniture des ressources de soutien et de conseil en matière de gestion du stress.
- ❖ Faire face aux défis professionnels auxquels ils sont confrontés.



***Liste bibliographique***

### **Références bibliographie :**

#### **1- ouvrages :**

- 1- Aucoin, S, Evaluation de niveau de stress chez les infirmières et leur préparation à le gérer, 1989, p31.
- 2- Cécile Petite, pénibilité de travail de nuit, 2012.
- 3- Carnegie Dalf. « Comment dominer le stress et les soucis » France 2012. p.15.
- 4- Christine Norre, Plunchet, l'équipe de nuit. 2005, P.93.
- 5- Decoster Michel. Sociologie du travail et gestion des ressources humains 7<sup>en</sup> édition Dalloz, Paris 1999, p252.
- 6-Dr. Marie- Anne Goutier, département étude et assistance médicales, www.rest-sante travail. Fe,2016.
- 7- Flizman, Rerespirez votre stress. Ed organisation, 1<sup>ère</sup> édition, France, 2004. p.15,16.
- 8- François-Edouard, le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et la vie de salariés 2010, P.8.
- 9- Justine Sueur, Pénibilité perçue du travail de nuit, impacte sur le personnel soignant, p4.
- 10- Massik Lamane, l'apport des sciences sociale à la santé, édition houma,2003, P .40.
- 11- Marie-Thérèse Girorgio,2011.
- 12- Marie-France Hirigogen.2016.
- 13- Mathil de Pak, le travail à temps partiel, synthèse state, numéro, 2013. P.3.
- 14- M. Grawitz, méthodes des sciences sociales, 11<sup>eme</sup> édition, édition Dalloz, paris 2001, P 220.

## Liste bibliographique

15- Nancy Cote et al, le rapporte au travail vu à travers la perspective des parcours de vie,2008.

16- Potocki Malicet Daniele, élément de sociologie de travail et de l'organisation, Paris, 1997, p6.

17- - Patric Lagerone « le stress au travail comment l'appréhender, édition. Paris, 2004, P.125.

18- Peter Knauth, les horaires de travail ,3eme édition, BIT,200 p 43 in [www.llocis.org/Fr/documents](http://www.llocis.org/Fr/documents).

19- Pierrette Sartin, le travail en équipes relations industrielles ,1967.

Philippe Sarnin, psychologie du travail et des organisations, Édition de Boeck, paris,2007, P17

### **2.les article internet site internet :**

20- Code de travail algérien, durée de travail.

21- Direction générale humanisation de travail « le stress au travail factures de risque, évaluation et prévention, 2006, P18.

22-[dares-karasek.pdf](#), les factures psychosociales au travail, une évaluation par le questionnaire de karasek dans l'enquête Sumer 2003

23-D.G.H. T ,2006.

24- Dictionnaire le robert,2004.

25- <https://fondationsommeil.com>.

26- <http://www.Cairn.Info>.

27-[Https://www.service-public.fe](https://www.service-public.fe).

28- [Https://journals.opendition.org](https://journals.opendition.org).

29- <https://www.sciencedirect.com>,2022.

30- <https://www.la-clinique-esante.com>.

31- <http://www.inrs.fr>.

32- <https://www.theraserna.com>.

33- <http://WW.Linternnaute.FZ>.

34- Josse.2003, P,5.

35 - Travail emploi.gouv.fr.2020.

36- [www.ilocis.ORG/Fr](http://www.ilocis.ORG/Fr).

37-[Www. Droit-Afrique .com](http://Www.Droit-Afrique.com).

### **03 : Mémoire et thèse :**

38- chemaache Farouk et Zouggar Seifeddine, l'impact de travail de nuit sur la vie sociale et familiale des salariés,2015,2016.

39-marie-hélène\_Gilbert, la santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement, juin,2009.

44- Mamouri Hanane et Lajmi chahrazade, l'impact des risques psychosociaux sur le bien-être au travail chez les salariés,2021,2022.

41- Simon Chapdelaine Trépanier, qualité de sommeil et de la vigilance suit un ajustement circadien partiel lors d'une simulation travail de nuit, février, 2012.

## **Résumer de l'étude :**

Nous avons présenté dans notre thème « l'impact de travail de nuit sur le stress professionnel chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS » est un sujet d'actualité en vue de l'accroissement de taux des travailleurs de nuit, un raison objective pour étudier ce genre de travail qui considéré comme un travail pénible, plusieurs études montrées que à des risques sur la santé physique ou psychologique des travailleurs, soit à court ou à long terme.

Nous avons réalisé une étude qualitative descriptive sur un échantillon de (50) personnes, ou nous avons appliqués 2 questionnaires que nous avons testé leurs fiabilité et validité.

La première hypothèse « il existe un impacte de travail de nuit sur l'attitude décisionnelle chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS » qui nous avons infirmé grâce au teste statistique de régression linéaire simple.

La deuxième hypothèse « il existe un impact de travail de nuit sur l'exigences mentales chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS », nous avons confirmé qu'il existe un impact selon le test de régression linéaire simple.

La troisième hypothèse « il existe un impact de nuit sur le support social chez les employés de l'entreprise SARL IBRAHIM et FILS », nous avons confirmé cette hypothèse selon le test de régression linéaire simple.

En fin, on confirme l'hypothèse générale, qu'il existe un impact de travail de nuit sur le stress professionnel, le travail de nuit peut entrainer des problèmes de santé mentale et physiques.