



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira - Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de psychologie et orthophonie

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention de diplôme de master

Option : psychologie de travail et des d'organisations et GRH

Thème :

*L'impact de travail de nuit sur la santé
psychologique et physique
Chez les employés de l'unité des aliments du
bétail (l'UAB)*

Réalisé par :

M : SADAOUI Hocine

M : AOUDJANE Yacine

Encadré par :

M^{me} : AIT OUARES Lila

Promotion 2021/2022

Remerciement

Nous remercions dieu tout puissant de nous avoir donné santé, courage et patience à l'élaboration de ce mémoire ainsi qu'à la réussite de cette année Universitaire.

Nous tenons à remercier sincèrement, notre encadreuse M^{me} Aith ouares. lila qui s'est toujours montrés à l'écoute et ses conseils, son aide professionnelle et surtout tout ses remarques et sa patience durant la préparation de notre mémoire, sans oublier les membres de la commission du jury qui évaluerons notre travail.

Nos remerciements s'adressent également à l'ensemble du personnel de l'entreprise UAB de EL-KSEUR, en particulier

M^{me}. Nait-chabane, et M^r sofine qui nous ont accueillies et encadrées durant la période de notre stage.

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 dédie ce modeste travail :

À mes très chers parents qui m'ont vraiment soutenu pendant toutes mes études, que Dieu les protèges.

*À ma sœur et mon frère : Asma, Rayane,
Et toute ma famille.*

*À mon binôme Yacine
À mes très chères amis faycal, samir, Walid, Moussa et
Achour, que Dieu les gardes.*

S.HOCINE



Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

À mes très chers parents qui m'ont vraiment soutenu pendant toutes mes études, que Dieu les protèges.

À mes deux frères : hakím et rabah .

Et mes trois sœurs : fatsíha , yakout et khoukha .

Et toute ma famille.

À mon bínôme Hocíne.

À mes très chères amis amíne, faycal, Walíd, tahar, brahím, samír, , que Dieu les gardes.

A.YACINE

Résumé de la recherche

Nous avons présenté dans notre thème « l'impact de travail de nuit sur la sante psychologique et physique des employés », au sein de l'unité des aliments du bétail (ONAB) EL-Kseur, un sujet d'actualité en vue de l'accroissement de taux des travailleurs de nuit, pas uniquement en Algérie, mais dans le monde entier, une raison objective pour étudier ce genre de travail qui est considéré comme un travail pénible, une pénibilité montrée dans plusieurs ouvrages et revues scientifique et les médecins nous ont prévus de ses risques sur la santé psychologique et physiques des travailleurs de nuit, soit à court ou à long terme.

Nous avons réalisé une étude qualitative descriptive sur un échantillon de (30) personnes, où nous avons appliqués trois (3) échelles que nous avons testé leurs validités et fiabilités, chaque échelle mesure une hypothèse.

La première « il existe un impact de travail de nuit sur la santé psychologique des employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) », que nous avons infirmés grâce au degré de signification de X^2 .

La deuxième hypothèse « il existe un impact de travail de nuit sur la fatigue des employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) », que nous avons constatés qu'il existe un impact, là où nous avons confirmé l'hypothèse.

La troisième hypothèse « il existe un impact de travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de nuit de l'unité des aliments du bétail (UAB) », que nous avons confirmé, grâce à la loi de X^2 .

Vers la fin nous avons proposés des solutions pour diminuer les risques liés au travail de nuit et les risques qui l'entoure, sur la santé psychologique et physiques des employés de l'unité des aliments du bétail (l'UAB), parmi les recommandations que nous avons proposé se qui suit :

- Donner plus d'importance aux personnes qui travaillent la nuit.
 - Une régulation efficace du travail de nuit est nécessaire afin de prévenir et de limiter son impact sur la santé physique et psychologique de employés et d'éviter les postes longs supérieurs à 8 heures et repousser le plus possible
- [Texte]

l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures), pour préserver la santé psychologique et physique des travailleurs.

- Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

- Développer des lois pour punir toute personne qui dépasse et les droits des travailleurs de nuit et qui l'exploitent.

SOMMAIRE

REMERCIEMENT	A
Dédicaces	B
Résumé	D
Sommaire	F
Liste des tableaux.....	I
Liste des figures	k
Introduction	03
Partie théorique	
<u>Chapitre 1 : le cadre générale de la problématique</u>	
Préambule	
1. La problématique	07
2. Les hypothèses	08
3. Définition des concepts essentiels de l'étude	08
4. Les objectifs de la recherche	11
5. L'importance de l'étude	11
Conclusion	12
<u>Chapitre 2 : le travail de nuit</u>	
Préambule	
1. Histoire de travail.....	13
2. Les types de travail.....	17
3. l'évolution du travail de nuit	17
4. le contrat de travail.....	19
5. La durée du travail de nuit.....	21
6. contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit	23
7. le suivi de l'état de santé de travailleur de nuit.....	24
8. La pénibilité du travail de nuit.....	24
9. Les conditions de recours au travail de nuit.....	25
10.législation du travail de nuit en Algérie	26

11.les droits des travailleurs de nuit.....	28
Conclusion	28
<u>Chapitre 3 : la santé psychologique et physique des employés</u>	
Préambule	
Axe 1: La santé psychologique au travail	29
1. Le stress au travail.....	32
2. La détresse psychologique au travail	33
3. L'épuisement professionnel au travail (burnout)	35
4. Les problèmes psychologiques	35
5. La dépression au travail.....	37
Axe 2. La santé physique au travail	38
1. Impact du travail de nuit sur le poids.....	38
2. Les maladies cardiovasculaires.....	39
3. Les risques du diabète	39
4. Manque de sommeil et vigilance	40
5. Le manque de concentration	41
Conclusion	41
Partie pratique	
<u>Chapitre 4 : procédure méthodologique</u>	
Préambule	
1. La description de terrain d'étude	47
2. Type de méthode choisis dans l'étude	47
3. L'étude préliminaire.....	48
4. Présentation des caractéristiques de la population étudiée	52

5. Description des instruments et outils utilisé pour la collecte de données	58
6. Techniques de traitement de données	58
Conclusion	59
Chapitre 5 : présentation et analyse des résultats	
Préambule	
1. Présentation des résultats.....	78
2. discussion des résultats.....	81
Conclusion générale	83
Liste bibliographique	
Annexes	

Liste des tableaux

N° TABLEAU	LIBELLE	PAGE
Tableau N°1	Test de fiabilité alpha de cronbach	61
Tableau N°2	Matrice de corrélation inter-éléments	62
Tableau N°3	Test de fiabilité alpha de cronbach	63
Tableau N°4	Matrice de corrélation inter-éléments	64
Tableau N°5	Test de fiabilité alpha de cronbach	64
Tableau N°6	Tableau de synthèse de X^2 du questionnaire de typologie circadienne	65
Tableau N°7	Valeur X^2 de la première question du test de la fatigue	66
Tableau N°8	Valeur X^2 de la deuxième question du test de la fatigue	66
Tableau N°9	Valeur X^2 de la troisième question du test de la fatigue	67
Tableau N°10	Valeur X^2 de la quatrième question du test de la fatigue	68
Tableau N°11	Valeur X^2 de la cinquième question du test de la fatigue	69
Tableau N°12	Valeur X^2 de la sixième question du test de la fatigue	70
Tableau N°13	Valeur X^2 de la septième question du test de la fatigue	71
Tableau N°14	Valeur X^2 de la huitième question du test de la fatigue	72
Tableau N°15	Valeur X^2 de la neuvième question du test de la fatigue	73
Tableau N°16	Valeur X^2 de la première question du questionnaire de typologie circadienne de Honre et Ostberg	74
Tableau N°17	Valeur X^2 de la deuxième question du questionnaire de typologie circadienne de Honre et Ostberg	75
Tableau N°18	Valeur X^2 de la troisième question du questionnaire de typologie circadienne de Honre et Ostberg	76

Tableau N°19	Valeur X^2 de la quatrième question du questionnaire de typologie circadienne de Honre et Ostberg	77
-----------------	--	----

Liste des figures

N° Figure	Libellé	Page
01	La répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe	50
02	La répartition de l'échantillon selon l'âge	51
03	La répartition de l'échantillon selon le poste occupé	52

Introduction

Depuis le début de l'humanité, l'homme a vécu dans des petites collectivités où tout le monde était égal devant l'impératif de survie, ils pratiquent des tâches nécessaires pour satisfaire cet impératif comme la chasse, la pêche ou la cueillette, tout le monde travaillait. Et par le développement de ces sociétés et l'émergence des classes sociales, le travail est limité aux esclaves, et les travailleurs sont exploités. Selon Aristote « *l'esclave est un instrument vivant, venant avant les autres... si les navettes (au moyen desquelles on tisse la laine) tissaient toute seules, le maître des travaux n'aurait pas besoin de serviteurs, ni les chefs de familles, d'esclaves* ». Du livre : **(la politique, I^{ère} siècle av. J.-c.)**.

Si le travail peut être perçu comme une contrainte, certains philosophes ont montrés que ceux qui ne travaillent pas dépendent du travail des autres, c'est la dialectique du maître et de l'esclave, développé par 'Hegel' dans la « phénoménologie de l'esprit ». il montre que le travail au départ subi par un être dépendant, forme et éduque le travailleur. Celui-ci acquiert des savoirs et des savoir-faire qui constituent une formation essentielle, le maître au contraire sombre dans l'oisiveté, l'ennui et la guerre destructrice. Ainsi, le travail est devenu rapidement une dépendance par le progrès technique, la conquête d'une liberté celle de la connaissance sans devenir « l'esclave de son esclave », le maître devient dépendant dans la mesure où il ne travaille pas car il a besoin du savoir technique de son esclave.

Dans la plupart des sociétés humaines actuelles, le travail est devenu une nécessité pour plusieurs êtres humains, puisqu'il est le seul à permettre une vie indépendante.

Pour Karl Marx, le travailas des liens avec la liberté, il s'agit de repenser en profondeur la totalité de « la sphère de la production matérielle ». D'une façon

générale, chez Marx, le travailleur est dépossédé de son travail qui lui procure un sentiment d'étrangeté.

Il dit «le règne de la liberté commence seulement à partir du moment où cesse le travail dicté par la nécessité et les fins extérieures ». (**KARL Marx, 1867, P.65**).

Par contre, la notion de travail est aujourd'hui intrinsèquement liée à l'idée de production et de développement, le travail c'est produire un effort et accomplir une tâche ou pour se perfectionner. Travailler a une importance sur plusieurs domaines de vie, Emmanuel Kant considère que le travail est un devoir envers soi-même, un devoir qui forme l'homme moralement parlant.

Selon Emmanuel Kant « le travail satisfait la conscience morale et la fierté humaine. Ainsi, l'animal satisfait ses besoins par l'instinct, l'homme satisfait les siens par le travail, il lui fait néanmoins pour cela un effort qui le sort de la paresse, le travail est donc un devoir, et son habitude, une vertu, l'homme qui travaille est donc un homme meilleur, plus moral, un homme dont la formation est plus accomplie car il se dépasse ». (**Emmanuel Kant, 1790, p.212**)

De plus, comme le souligne Sigmund Freud « le travail peut être considéré comme un bien en lui-même ». Ce qui veut dire que le travail apporte du bien soit sur le plan moral, financier et social.

Après une présentation générale sur différentes réflexions sur la notion du travail à travers plusieurs époques historiques, qui ont fait un effort pour comprendre les objectifs et les finalités du travail, afin d'arriver à notre époque où le travail a eu des nouvelles dimensions et développer les pratiques de la GRH ce qui met en avant le facteur humain, pour équilibrer la vie des salariés sur le niveau sanitaire, socioprofessionnel, culturel, interculturel, économique et relationnel. Cela pousse la GRH à se développer et devenir une pratique pluridisciplinaire.

Dans notre sujet on va juste se focaliser sur le côté sanitaire plus précisément sur la travail de nuit et son impact sur la santé psychologique et physique des employés, qui est un sujet actuel de la pensée médicale et juridique dans le monde du travail actuel par obligation de suivre l'évolution de la production et la culture de consommation de la société actuelle.

Dans notre recherche on va essayer de montrer « l'impact du travail de nuit sur la santé physiologique et psychologique des employés », pour aborder ce thème, on a partagé notre travail en trois (3) parties le cadre générale de la problématique, la partie théorique et la partie pratique.

La partie théorique, se compose de trois chapitres :

Le premier chapitre, nous exposerons le cadre générale de la problématique, nous présenterons notre problématique avec ses hypothèses. Aussi les objectifs qui nous ont incités à choisir ce thème, nous définirons quelques concepts clés du thème, enfin, l'objectif et l'importance de l'étude.

Le deuxième chapitre : présente les éléments de la première variable, elle est composée par : l'histoire du travail et des généralités sur travail de nuit.

Le troisième chapitre : présent les éléments de la deuxième variable, il est divisé en deux (2) axes, dans le premier, nous parlerons sur les troubles psychologiques les plus communs chez les travailleurs de nuit. Et dans le deuxième axe nous présentons sur les dysfonctionnements physiques liées au travail de nuit.

La partie pratique, nous allons la subdiviser en deux chapitres:

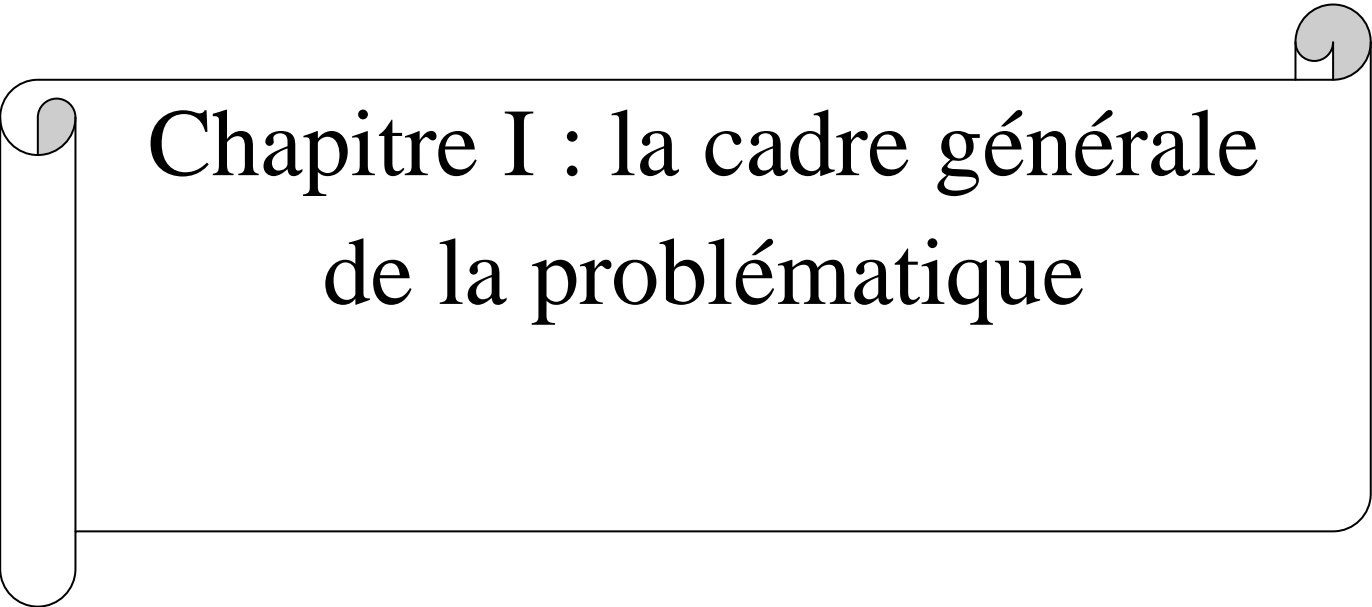
Le quatrième chapitre porte sur la présentation du cadre méthodologique, notamment la présentation de l'organisme d'accueil, La présentation de l'échantillon et les techniques de traitement de données.

Le cinquième chapitre porte sur l'analyse des données collectées et sur les résultats de la recherche, et enfin la conclusion.

A la fin de notre travail, nous avons suggérés quelques recommandations.

A decorative graphic of a scroll with a black outline and a light gray shadow. The scroll is partially unrolled, with the top edge curved upwards. The text "Partie théorique" is centered within the scroll's body.

Partie théorique



Chapitre I : la cadre générale de la problématique

1. La problématique

Le travail est une nécessité indispensable dans la vie des humains, y a certains qui le considère comme une source de rémunération, y a aussi ceux qui le considère comme une position et une classe sociale, aussi pour accomplir un besoin d'appartenance ou bien dépasser pour une nécessité de créativité et de distinction, ce qui deviens une source de motivation, et le travail se devise en deux (2) catégories "le travail physique" et "le travail mental" pour cela le travail a pris plusieurs démentions et le rend plus large et plus vaste, ce qui exige aux directions des entreprises une organisation multifonctionnelle, Être en phase avec la nouvelle organisation des services des entreprises pour faire face aux demandes croissante des consommateurs, ce qui les met dans l'obligation d'augmenter la production, et la seule solution pour eux c'est de travailler la nuit, qui est légitime selon (Art. 27) Du code de travail algérien « - Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre (21) heures et (5) heures ». «Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminés par les conventions ou accords collectifs.et le travail de nuit n'est pas limités seulement aux entreprises mais aussi à d'autres domaines tel que la santé et les services des urgences... ». **(La loi n° 90-11 du 21 août 1990. P.488).**

D'après la sociologie du travail « Le travail présente certaines caractéristiques, C'est une activité, insérée dans un processus d'échange, qui produit un bien ou un service. Elle se déroule dans un système social donné. Le travail implique un rôle social, c'est un facteur structurant la vie de l'individu, il est source de règles, de normes, de contraintes, de conflits. Il révèle des comportements, des habitudes, des sentiments ». **(POTOCKI Danielle, 1997, P 6).**

C'est pour cela le travail de nuit est un phénomène qui attire notre 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 facteurs tel que la concurrence, la

satisfaction de la clientèle, l'élargissement des marchés de vente et les point logistiques.

Tous ces facteurs rendent le travail de nuit est indispensable sur le plan économique, par contre une dispute a fait rage, y a ceux qui soutiennent cette idée, 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 ». **(Edouard François, Juillet 2010. P.53).**

Et il y a ceux qui s'y opposent comme les médecins et les psychologues, qui considèrent le travail de nuit est considéré pénible, selon Edouard François : « Le travail posté est communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et il serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. Il est observé que les travailleurs de nuit permanents sont davantage touchés que les travailleurs en horaires alternants. Les symptômes les plus fréquents présentés par le travailleur de nuit sont une absence d'énergie (asthénie), des difficultés à se concentrer, une plus grande irritabilité, de l'anxiété voire même de la dépression ». Et des chercheurs qui ont mesurés le degré des risques causés par le travail de nuit, selon Edouard François : « Plusieurs travaux ont essayé de calculer un risque moyen d'accident au travail en fonction des horaires de travail. Si on prend comme référence le risque observé sur le poste du matin, le risque est majoré de (18 %) au cours de l'après-midi et de (30 %) au cours de la nuit. L'accumulation de plusieurs nuits de travail successives augmente le risque accidentel. (Edouard François, Juillet 2010. P41). Pour des raisons de l'influence du travail de nuit sur la santé physique et psychologique des travailleurs. La loi du travail a fait apparition pour résoudre cette controverse par la promulgation des lois qui protège les travailleurs de l'exploitation et pour rendre sa légitimité à ce genre de travail qu'on ne peut pas s'en passer, donc notre étude se focalise sur le travail de nuit.

Plusieurs études sont réalisés sur le travail de nuit et la santé psychologique et physique, on retrouve une étude sur Le travail de nuit et l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, et parmi les résultat obtenu dans cette recherche est que la tendance observée est celle d'un développement du travail de nuit, principalement dans le secteur des services et pour la population féminine, dans un contexte plus général d'accroissement des rythmes de travail atypiques. Cette situation, et son évolution future, telle qu'elle se dessine à la lumière des mutations sociétales et économiques en cours dans un environnement mondialisé, soulignent ainsi les limites de notre droit actuel sur le caractère exceptionnel du travail de nuit. La problématique du travail de nuit doit désormais s'inscrire dans une double approche. Il s'agit, d'abord, de viser à limiter l'exercice du travail de nuit, en privilégiant d'autres organisations de travail. Il s'agit, ensuite, pour les secteurs et les emplois exigeant, par nature, un fonctionnement la nuit, d'améliorer les conditions de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de prévenir, sinon réduire par tous moyens les effets néfastes du travail de nuit. **(François Édouard, 2010. P.25).**

Par ailleurs les résultats de la recherche réalisé par (Bettouche Kahina et all, 2017) sur l'impact de travail de nuit sur les infirmiers sur les pratiques professionnelles, ont montrés que le travail de nuit est vraiment difficile et pénible, notant que durant la nuit le nombre des infirmiers est moins nombreux, ce qui engendre la surcharges des rôles aussi plus de responsabilité. Ces facteurs provoques chez les infirmiers un certain degré du stress et d'épuisement professionnel ce qui influe sur la nature de leurs taches, Bien que les infirmiers travaillant la nuit permettent à une organisation performante et une énorme gestion du temps du travail ceux qui favorise une bonne transmission et une bonne collaboration entre les infirmiers ceux qui facilite la pratique des taches. **(Boukouane Sabrina et all. 2017)**

Les résultats d'une étude sur le travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des salariés, réalisé par (SLIMI Nassima et all, 2014), ont

montré la pénibilité du travail de nuit soit bien prise en compte dans des parcours professionnels, notamment en fin de carrière. D'une manière plus générale, tout doit être mise en œuvre pour anticiper et faciliter le retour sur un poste de jour lorsque la santé du salarié ou des impératifs familiaux l'exigent. A cet égard, le recours au travail de nuit permanent ne devrait être fondé que sur des raisons impératives, et dans toute la mesure du possible, limite dans le temps. Par ailleurs, la nécessité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle se pose avec d'autant plus d'acuité que les salariés travaillent de nuit. C'est pourquoi, il convient notamment de développer, pour les jeunes enfants, des accueils adaptés aux horaires de travail des parents. De plus, il est primordial pour les salariés travaillant la nuit de tenir compte du coût et des conditions de transport.

Une régulation efficace du travail de nuit est nécessaire afin de prévenir et de limiter son impact sur les conditions de travail et de vie des salariés.

En termes de conclusion de cette étude, il résulte que l'ancienneté joue un rôle important dans l'accomplissement du travail de nuit. Les salariés qui travaillent récemment en travail posté sont les plus touchés par les conflits professionnels ce qui diminuera leur rendement. (SLIMI Nassima et al, 2014)

Après la présentation des éléments et les différentes aspects de notre sujet : l'impact du travail de nuit sur la santé physique et psychologique des employés de l'unité des aliments du bétail (UAB), nous avons formulé les questions de recherche suivantes : existe-t-il un impact de travail de nuit sur la santé psychologique et physique, des employés des de l'unité aliments de bétail (UAB) ? Existe-il un impact de travail de nuit sur la santé psychologique chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) ? Existe-il un impact du travail de nuit sur la fatigue chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) ? Existe-il in impact du travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) ?

2. Les hypothèses

Hypothèse générale : Il existe un impact de travail de nuit sur la santé psychologique et physique chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) ?

Hypothèses secondaires :

H¹ : il existe un impact de travail de nuit sur la santé psychologique chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) ?

H² : il existe un impact du travail de nuit sur la fatigue chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) ?

H³ : il existe un impact du travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) ?

3. Définition des concepts essentiels de l'étude

3.1. Le travail

Est formé d'un ensemble d'activités individuelles ou collectives en vue d'obtenir un résultat utile. Donc le travail est une activité humaine conduisant à la production des biens et services. (**Henri Mane, 1998, p.455**).

Définition selon Adam Smith : 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 Sernin, 2007, P.17**).

Selon Karl Marx : examiner le travail à partir de sa fonction sociale, on est humain à travers ce que le travail va permettre d'exprimer. Le travail ne doit donc pas être exclu dans l'activité humaine, il doit au contraire être valorisé parce que c'est tant que travailleurs qu'on existe comme être humain. (**Ibid.fr, p.17**).

3.2. Le travail de nuit

Le travail de nuit est le travail salariée effectué tout au partie de la nuit, c'est un travail source de pénibilité particulière (varie selon les métiers et les tâches, mais aussi selon les individus) qui peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociale des équipes, individus...etc.

Le travail de nuit est un travail dont l'horaire est établi fréquemment ou en permanence, en dehors des heures de travail diurnes normales. Il peut donc s'agir d'un travail dont l'horaire compte une rotation. Chaque régime de travail de nuit a des avantages et des inconvénients, ainsi que des effets différents sur le bien-être, la santé la vie sociale ou le rendement professionnel. (KNAUTH 2000, p.43).

3.3. La santé

D'après la définition de l'OMS (organisation mondiale de la santé), la santé se définit comme un état de bien-être complet, comprenant l'état physique, mental, social et environnemental... donc la santé n'est pas seulement le fait d'être malade ou d'être atteint d'une infirmité. C'est une notion relative, ressentie par chaque individu. Aucune mesure réelle ne peut mesurer la santé, puisque la santé c'est le fait de satisfaire tous ses besoins (affectifs, nutritionnels, relationnels, sanitaire...). En médecine, la santé est l'absence de maladie (Jean-François PILLOU, 2018, p.32).

C'est aussi l'état de celui qui se portant bien se sent fort et assuré. Ce concept est étroitement lié à la notion d'adaptation, au point que l'organisation mondiale de la santé (OMS) juge utile de préciser que « la santé est la pleine jouissance du bien-être social, mentale et physique, et pas seulement l'absence de maladies et d'affection ». (Sillamy NORBERT, dictionnaire de psychologie, édition Larousse, 1991, p.238)

3.4. La santé psychologique au travail

L'OMS définit la santé mentale comme un « état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ». Plus précisément, une bonne santé mentale au travail sera caractérisée par un « état d'équilibre cognitif, émotionnel et comportemental qui permet à la personne de réaliser ses tâches de travail, d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu de travail et d'en tirer satisfaction »¹. De façon générale, les états liés à la santé psychologique au travail se situent à l'intérieur d'un continuum. À une extrémité, on retrouve un état de bonne santé mentale et à l'autre extrémité se situe la maladie mentale. La grande majorité des maladies mentales sont transitoires et les traitements appropriés permettent un retour à un état fonctionnel satisfaisant sur les plans personnels et professionnels. Les troubles sévères et persistants, tels que la schizophrénie et la bipolarité, sont moins fréquentes et ne seront pas abordés dans le présent guide. En effet, ces troubles ne surviennent pas en raison du travail. Entre ces deux extrêmes, on retrouve divers problèmes de santé psychologique à intensité variable, comme le stress et la détresse psychologique. Donc, il faut retenir que la majorité des problèmes de santé psychologiques au travail sont transitoires et qu'on peut en guérir. Ces problèmes peuvent arriver à n'importe qui. Ce sont des souffrances bien réelles qui ont des répercussions sur les personnes qui les vivent mais aussi sur les organisations à l'intérieur desquelles elles évoluent. Il faut donc s'en préoccuper! Le CSS fait partie de la solution en misant sur la prévention de ce type de problèmes. (APSSAP Guide santé psycho, 2013, p.8).

3.5. La santé physique au travail

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Elle représente « l'un des droits

fondamentaux de tout être humain, quelles que soit sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale » (POMS, 1946).

Cette appréhension globale de la santé se développe depuis la seconde moitié du 19e siècle. Elle dépasse le modèle dit médical, qui se définit uniquement en opposition à la maladie, c'est-à-dire un problème organique, diagnostiqué et traité par des médecins. Selon la formule employée par le chirurgien René Leriche en 1936, la santé se comprenait alors uniquement comme « la vie dans le silence des organes ». (avise.org, 2011, p.5).

4. Les objectifs de la recherche

Découvrir le rapport entre le travail de nuit et la santé physique et psychologique des travailleurs de l'entreprise d'accueil « l'office national des aliments du bétail EL-KseurONAB».

Notamment explorer et évaluer les conditions du travail de nuit et ces répercussions sur la santé.

- Comprendre le concept du travail de nuit selon différents approches.
- Comprendre le point de vue juridique sur le travail de nuit.
- Comprendre le point de vue médical sur le travail de nuit.
- Identifier les risques psychiques et physiques liées au travail de nuit.

5. L'importance de l'étude

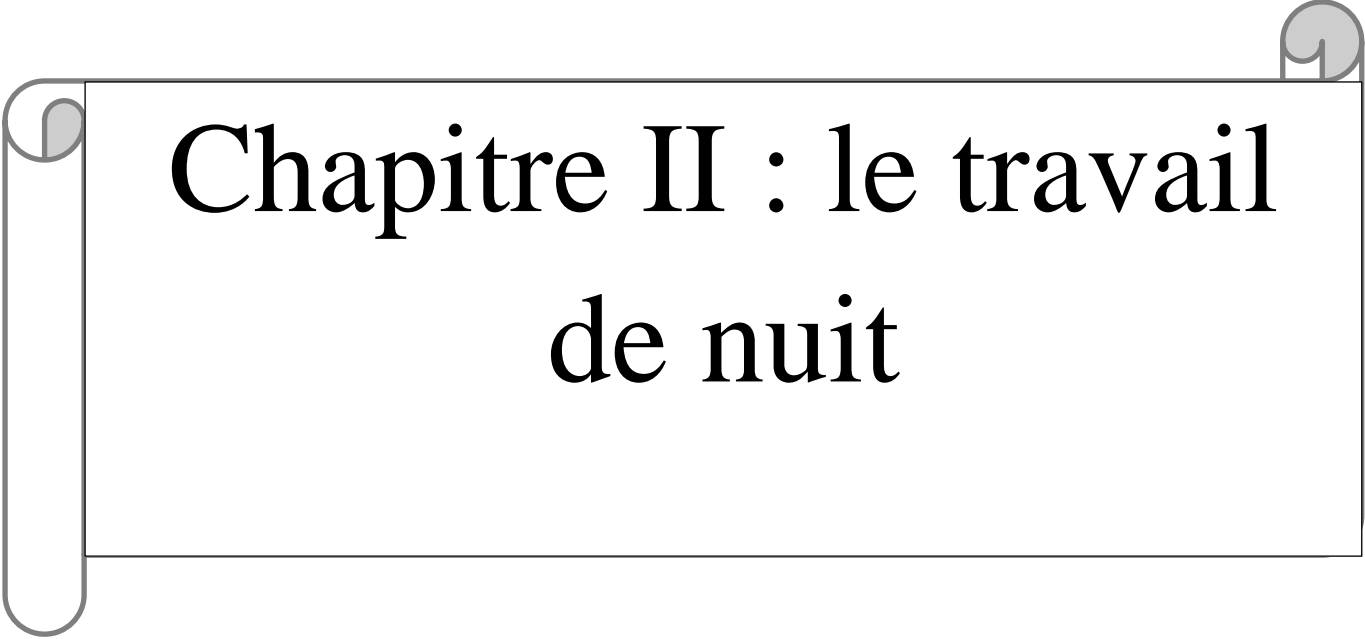
Notre étude se focalise sur la santé des employés au niveau physique et psychologique, pour identifier les risques liées au travail de nuit et ces répercussions à court-moyen et long terme.

Découvrir les différents types de pathologie psychiques et disfonctionnement physique causé par le manque du sommeil et de la fatigue.

Conclusion

Notre étude se focalise sur la santé des employés au niveau physique et psychologique, dans le cadre générale de la problématique, nous avons présenté le déroulement méthodologique de notre thème, dont la problématique inclus les

études antérieurs, les hypothèses, la définition des concepts essentiel de l'étude, les objectifs de notre recherche et montré l'importance de l'étude pour bien cheminer notre recherche.

A decorative graphic of a scroll with a black outline and rounded corners. It features three grey circular elements: one at the top right corner, one at the top left corner, and one at the bottom left corner, resembling rivets or fasteners.

Chapitre II : le travail de nuit

Préambule

Dans ce chapitre nous allons présenter l'historique de travail et les types du travail et la législation, la durée du travail de nuit pour avoir une idée sur le travail en général, et en suit nous allons présenter tous les aspects du travail de nuit y compris la pénibilité du travail de nuit, le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit, ainsi la présentation des droits des travailleurs de nuit.

Histoire de travail

Depuis son origine, le travail s'est toujours montré ambivalent dans le sens où il apparaît comme un mélange inextricable de douleur et de création, d'une part le terme comporte la signification de la peine et du fardeau, ne serait-ce que par son étymologie-tripalium en latin où il est question de souffrance et de coercition . (Massika LAMANE, 2003, p40).

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.

Le premier grand changement : l'invention de l'agriculture et de l'élevage qui modifie le rapport au territoire.

D'abord, il n'est question que d'un échange de service avec le voisin : le troc. Déjà, le produit du travail échappe à l'homme et sert à satisfaire les besoins d'autrui. Puis il y a l'invention d'un médium d'échange : tout ce qui était rare, facilement transportable. Peut jouer le rôle du médium d'échange : peaux, pierres précieuses, métaux précieux... etc, plus tard « les papiers avec la précieuse signature ». C'est le début de l'illusion que le médium est une richesse en soi alors que c'est le travail qui est la source de la richesse.

Petit à petit, on va vers une dévalorisation du travail non rémunéré.

- Alternatives à l'argent
- L'autosuffisance
- Le troc
- Le don

Dans le régime d'autosuffisance, le travailleur exerce tous ces facultés dans la réalisation de son travail :

- La conception (but et moyens).
- La décision.
- L'exécution.
- La satisfaction résultat de l'action

C'est à la fin du XVIII^{ème} siècle dans les écrits de penseurs bourgeois comme Benjamin Franklin, Denis Diderot ou Jean-Jacques Rousseau que le travail change de catégorie : il n'est plus seulement un moyen de gagner de l'argent mais aussi une façon de devenir soi-même.

Selon Raoul VANEIGEM « Le travail a été ce que l'homme a trouvé de mieux pour ne rien faire de sa vie. » (**Raoul VANEIGEM, 1996, p.37**).

Histoire du travail ne dispose guère d'atouts dans les redoublées luttes de classement qui animent la discipline. Elle est moins encore en mesure de bénéficier des puissants supports éditoriaux et médiatiques qui, de l'extérieur de la profession, assurent la promotion de domaines historiques mieux accordés 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 du « 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 du travail de nuit au cours des dernières décennies, et plus particulièrement depuis (2001), s'observe qu'il s'agisse ou non de secteurs ayant

traditionnellement recours au travail de nuit du fait de la nature de leur activité (gardiennage et surveillance, secteur sanitaire, social et médicosocial, activités de transport, entretien et maintenance, police, hôtels-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 à eux deux près des trois quarts des travailleurs de nuit avec respectivement (41) % et (31) % contre (21) % dans l'industrie.

Le développement du 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 évolutions technologiques en matière de communication et les stratégies commerciales. Elles entraînent un accroissement des rythmes de travail atypiques dans un fonctionnement tendant à être mobilisable à tout moment de la journée (et/ou de la nuit) et une transformation des modes de vie et de consommation. Les nouvelles générations n'ont, à cet égard, pas le même rapport au travail et semblent moins attachées à une organisation classique du travail. Le travail de nuit leur offre l'opportunité d'une plus grande disponibilité le jour, au profit de leur vie personnelle, familiale et sociale. (François Édouard, 2010, p.8).

2. Les types de travail

Il existe plusieurs types de travail :

2.1. Le travail posté

On appelle le travail posté, tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur le même postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de

type continu ou discontinu , entraînent pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail a des heures différentes dans une période donné .

Ce type d'organisation permet de mettre en place une utilisation prolongé des équipements de production. Les organisations telles que les (3*8) (travail posté semi-continu), les (2*8) (travail posé discontinu), ou les (2*12) font partie de ces organisations comportant des horaires de travail « atypiques ». Au cours d'un même cycle, chaque équipe occupe des postes de travail différents (matin, après-midi, nuit). Les équipes changes de tranche horaires chaque semaine ou chaque mois... Etc.

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.

2.2. Travail à temps plein

Le temps de la correspond à une durée de travail équivalente à la durée fixé par la loi, ou fixé par la convention collective si elle est inférieur. Le temps plein est considéré comme étant la relation normale de travail. Si le contrat de travail d'un salarié ne stipule pas une autre durée de travail, le salarié est considéré comme travaillant à temps complet. (Service public.fr, 2022, p.2).

2.3 Le travail à temps partiel

Le salarié est soumis à une durée légale de travail de (35) heures par semaine des durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire sont également imposé. Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles prévu.

Le cadre législatif définit le travail à temps partiel en référence à la durée légale du travail, ou à la durée collective du travail appliqué dans l'entreprise lorsqu'elle est-elle inférieur. (Mathil de PAK, 2013, p.3).

2.4 Le travail saisonnier

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelé à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette) ou des modes de vie collectif (tourisme). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non de terme précis.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié pour un de même, ils peuvent comporter une clause de reconduction. (travail-emploi.gouv.fr > [droit-du-travail](#) > [article](#), p.2).

3. l'évolution du travail de nuit

La part des travailleurs de nuit est en hausse depuis (1991), passant de (13%) à (15.4%) en (2012). Plus précisément c'est la catégorie des travailleurs de nuit habituelle qui a fortement augmenté passant de (3,5%) à (7,4%) alors que la part des travailleurs de nuit occasionnel a légèrement baissé. Le travail de nuit touche davantage les hommes et les salariés de la fonction publique. Les effectifs les plus importants de travailleurs de nuit se trouvent parmi les conducteurs de véhicules, l'armée, la police et les pompiers, les infirmiers et les sage-femmes, les aides-soignants, les ouvriers qualifiés, les agents d'entretien, les techniciens et agents de maîtrise. Dans chacune de ces catégories plus de (100 000) personnes travaillent de nuit.

4. le contrat de travail

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le contrat de travail doit en général être écrit. Il précise la rémunération, la qualification, la durée du travail et, plus généralement, les attributions du salarié. Il entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur. Il existe différents types

de contrat de travail selon leur durée, l'activité de l'employeur ou la nature du travail confié au salarié... (**Travail emploi.gouv.fr, 2022, p.3**).

- Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.
- Le contrat de chantier ou d'opération : est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.
- Le contrat à durée déterminée (CDD) : n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.
- Le CDD à objet défini : est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres. D'une durée comprise entre (18) et (36) mois, il prend normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.
- Le CDD senior : s'adresse aux personnes de plus de (57) ans en recherche d'emploi depuis plus de (3) mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé.

Le contrat de travail 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 de travail à temps partiel : est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise.

Le travail intermittent : est une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités. Ce contrat peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (ex : moniteurs de ski).

Le contrat saisonnier : se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du

rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...).

Le contrat vendanges : type particulier de contrat saisonnier, permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (ex : cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.

Les postes d'adultes-relais : sont réservés à des personnes d'au moins (30) ans sans emploi pour des missions de médiation sociale et culturelle, dans les quartiers de la politique de la ville et les autres territoires prioritaires des contrats de ville.

Le titre emploi-service entreprise (TESE) : proposé par le réseau des Urssaf, permet aux employeurs qui en remplissent les conditions, de s'acquitter simplement des principales obligations administratives liées au recrutement et à l'emploi d'un salarié.

Le chèque-emploi associatif (CEA) : s'adresse aux associations à but non lucratif, aux fondations dotées de la personnalité morale, ainsi qu'aux associations de financement électoral. Il a pour but d'alléger et de simplifier les obligations des employeurs.

Le chèque emploi-service universel (CESU) : est un dispositif permettant à un particulier employeur de déclarer et rémunérer des activités de services à la personne. Le CESU présente l'avantage de simplifier les démarches déclaratives de l'employeur.

Le CESU « préfinancé » : parfois appelé « titre CESU », est un moyen de paiement permettant de rémunérer des services à la personne. A l'image des titres restaurant, il est préfinancé en tout ou partie par l'employeur, le comité social et économique ou un organisme financeur. (Travail emploi.gouv.fr, 2022, p.3).

5. La durée 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 d'une durée de (9) heures minimum. 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 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 jour. L'amplitude journalière de travail ne devant jamais dépasser les (12) heures (article 26 du code du travail en France).

Cette disposition se trouve également dans la loi à l'article (22) du code du travail.

La loi ne définit donc la durée du temps de travail que quantitativement et non qualitativement.

Généralement, les horaires dans une journée sont effectués sous un régime dit continu. C'est pourquoi, durant la journée de travail, le législateur a tenu à aménager un minimum d'une demi-heure de temps de pause, considéré comme temps de travail dans la détermination de la durée de travail effectif. Ces (30) minutes sont à la charge de l'employeur. Mais cette pause peut se prolonger jusqu'à une heure, sans jamais que cette heure ne doive être dépassée (article 25 du code du travail). Dans ce cas les (30) autres minutes seront à la charge du salarié. Il est à préciser que l'heure de pause dont il est question ici diffère de l'interruption usuelle du déjeuner. Cette exigence de pause doit servir à interrompre le travail continu. Mais le "travail continu" ne fait l'objet d'aucune définition légale.

Toutefois, l'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sont déterminés par les conventions ou accords collectifs. Pour le secteur public, c'est la voie réglementaire qui sera empruntée pour planifier ces aménagements. (Amel Abada, 2021, p47).

6. Les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit

Quelques entreprises accordent à leurs travailleurs de nuit des garanties et des faveurs pour diminuer la charge et le taux de la fatigue ce qui minimise les risques liés à ce genre de travail, on va présenter quelques exemples des contreparties accordée.

6.1. Repos compensateur et, le cas échéant, compensation salariale

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, cette disposition est d'ordre public.

Par exception, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacle vivant et de discothèque, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale (35 h/semaine), la contrepartie n'est pas obligatoirement donnée sous forme de repos compensateur.

L'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord collectif de branche qui met en place le travail de nuit prévoit les contreparties applicables, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. En d'autres termes, la contrepartie sous forme de repos compensateur, intégralement rémunéré, est obligatoire ; elle ne peut être remplacée par une prime ou une contrepartie financière quelconque ; en revanche, elle peut être complétée par une compensation salariale.

6.2. Retour sur un poste de jour

Plusieurs dispositions d'ordre public du Code du travail visent à permettre au travailleur de nuit de retrouver un poste de jour.

Ainsi, le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou

d'un emploi équivalent. L'employeur porte à sa connaissance la liste des emplois disponibles correspondants. Une disposition semblable est prévue pour les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Dans ces mêmes circonstances, le salarié peut également refuser d'être affecté sur un poste de nuit, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

6.3. Transfert sur un poste de jour en raison de l'état de santé

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit :

- Soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour répondant aux caractéristiques mentionnées ci-dessus.
- Soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles (L.1226-2 à L. 1226-4-3) et (L. 1226-10 à L. 1226-12) applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles (L. 4624-3 et L. 4624-4) relatif aux possibilités d'action du médecin du travail, ces dispositions sont d'ordre public.

7. le suivi de l'état de santé de travailleur de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dont l'objet est, notamment, de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa

sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chrono-biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur.

Toutes les dispositions relatives au suivi de l'état de santé du travailleur de nuit sont d'ordre public.

Pour l'essentiel, les dispositions suivantes sont prévues :

Préalablement à son affectation sur le poste, tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail (médecin du travail, collaborateur médecin...), tout travailleur de nuit bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans, dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

S'agissant du travail de nuit et dans le cadre de sa mission de surveillance médicale des travailleurs, le médecin du travail dispose de moyens particuliers, (R. 3122-11 à R. 3122-15 du code du travail français).

Information, par l'employeur, de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit, analyse des éventuelles répercussions sur la santé des conditions du travail nocturne et rédaction d'un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit, consultation avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Il appartient également au médecin du travail d'informer les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient

compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

8. La pénibilité du travail de nuit

Même s'il est autorisé, le travail de nuit doit rester exceptionnel. En raison de son caractère atypique et pénible, il est strictement encadré par le code du travail en France.

Le travail de nuit est pénible puisque des études ont démontré qu'il pouvait augmenter les risques cardio-vasculaires (hypertension, AVC ...) et des cancers chez certaines personnes (notamment cancer du sein). C'est pour quoi un suivi adapté est organisé avec la médecine du travail. Auparavant, les travailleurs de nuit rencontraient le médecin de travail tous les six mois. Depuis le 1^{er} janvier (2017) et en application de la loi de travail du (08) août (2016), c'est le médecin du travail qui détermine la périodicité des visites en fonction de chaque travailleur (au moins tous les 3 ans). L'employeur doit de son côté mettre en place des 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. La cour de cassation peut contrôler le recours au travail de nuit (**Cécile Petitet, 2012, p.2**).

9. Les conditions de recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Pour recourir au travail de nuit, il est nécessaire qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche, prévoir :

La justification des ressources au travail de nuit.

- La définition de la période de travail de nuit.

- Les contreparties sous forme de repos compensateur et, éventuellement, sous forme de compensation salariale.
- L'organisation des temps de pause.
- Les mesures permettant d'améliorer les conditions de travail.
- Les mesures destinés à faciliter l'articulation entre le travail de nuit et l'exercice de responsabilité familiale et sociale des salariés (concernant notamment les moyens de transport).
- Les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

À défaut de convention ou d'accord collectif, et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail.

10. législation du travail de nuit en Algérie

Selon la loi algérienne (1990-11) du 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 règles et les conditions du travail de nuit, 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.

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations. (**Algérie Loi-1990-11-relations-de-travail, p.488**).

11. 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 six 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 horaire de jour, le salarier refuse son reclassement.

Le travailleur de nuit est prioritaire s'il existe des postes correspondant à sa qualification, le jour. De même, le travailleur du jour est prioritaire s'il existe des postes correspondants à sa qualification, la nuit.

Les jeunes de moins de (18) ans ne peuvent, sauf dérogation, réaliser un travail de nuit. Les femmes enceintes sont-elles autorisées à ne pas travailler de nuit.

11.1. Les droits des travailleurs de nuit sur le plan juridique

▪ (Art.5) selon la loi algérienne. Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- exercice du droit syndical.
- négociation collective.
- participation dans l'organisme employeur.
- sécurité sociale et retraite.
- hygiène, sécurité et médecine du travail.
- repos.
- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail.
- recours à la grève.

▪ (Art.6). selon la loi algérienne Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective.
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité.
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite.

- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail.
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due.
- aux œuvres sociales.
- à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

11.2. Les obligations des travailleurs de nuit

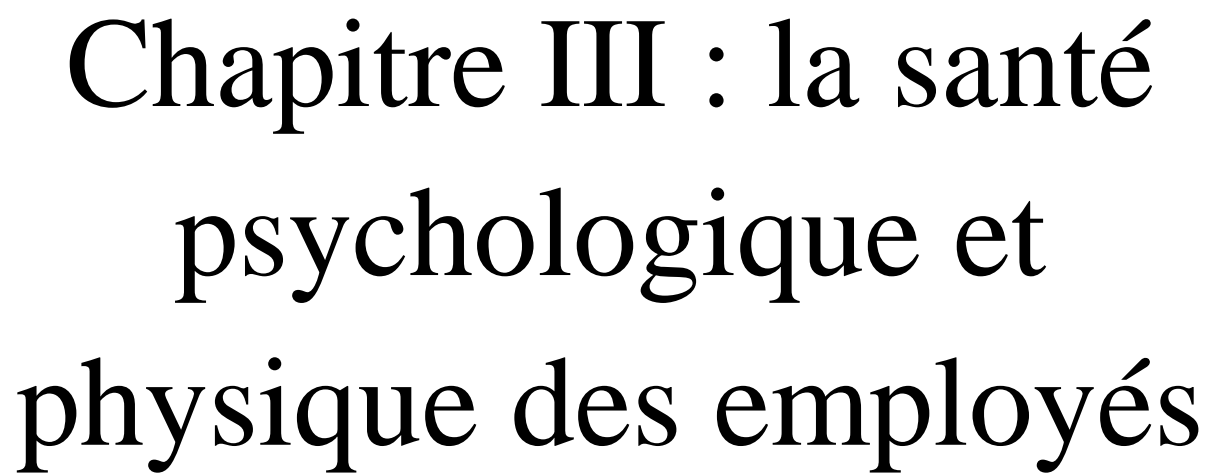
Selon la loi (90-1) relative aux relations du travail on trouve : (loi algérienne)

▪ (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.
- contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité.
- exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction.
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation.
- accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité.
- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.
- ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité.

Conclusion

Dans ce chapitre on a essayé de présenter des généralités sur le travail de nuit et déterminer les point essentiels notamment l'histoire et l'évolution, puis les différents types du travail et la législation qui ont abordés des lois (en Algérie et selon les différents organisations mondiales tel que l'OMS), puis des solutions pour suivre l'état de santé des travailleurs de la nuit, et leurs droits.

A decorative graphic of a scroll with a black outline and rounded corners. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges curving inward. The text is centered within the scroll.

Chapitre III : la santé psychologique et physique des employés

Préambule :

La santé des salariés joue un rôle primordial au sein des organisations, et les gens qui les composent se préoccupent de plus en plus de la santé psychologique. Plusieurs termes sont d'ailleurs utilisés tel que le stress au travail, la détresse, l'épuisement professionnel et la dépression ; aussi des facteurs physiologique au travail, comme le manque de sommeil qui provoque des maladies physiques.

Dans les deux sections suivantes on va découvrir quelles sont ses maladies et ses influences sur les travailleurs et leurs santés :

(Axe 1): La santé psychologique au travail

L'OMS définit la santé mentale ou psychologique comme un « état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ». Plus précisément, une bonne santé mentale au travail sera caractérisée par un « état d'équilibre cognitif, émotionnel et comportemental qui permet à la personne de réaliser ses tâches de travail, d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu de travail et d'en tirer satisfaction ».

Plusieurs composantes vont influencer la santé psychologique des individus. Cela explique en partie que les problèmes de santé psychologique ont souvent des causes d'origine multifactorielle. Nous pouvons regrouper ces composantes en trois catégories :

- Les composantes associées au travail (autonomie, reconnaissance, charge et exigences du travail, etc.).
- Les caractéristiques individuelles (personnalité, état de santé histoire personnelle, situation de vie, sexe, âge, etc.).
- L'environnement social (amis, famille, communauté, etc.).

On s'intéresse beaucoup plus dans notre recherche sur le travail de nuit qui touche à ces trois catégories, et pour bien préciser on doit approfondir dans les

conséquences du travail de nuit sur la santé psychologique pour pouvoir décortiquer et connaître les troubles causés.

Les disfonctionnements de la santé psychologique au travail :

Il existe plusieurs sur la santé psychologique au travail, on a trouvé le stress au travail, on va présenter le stress au travail, et présenter leurs facteurs de risques savoir comment il se manifeste et influe la santé psychologique des nuiteux.

1. Le stress au travail

Le stress est un trouble de l'adaptation qui survient lorsque la demande professionnelle rend l'adaptation de l'individu à son environnement impossible.

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. Toutes les activités professionnelles qu'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) ». (Marie-Thérèse Giorgio. juillet 2021. P38).

Donc le stress professionnel est le résultat d'un déséquilibre entre les ressources de la personne et les demandes de l'environnement.

1.1. Les facteurs de risque du stress au travail

Il existe plusieurs facteurs de risque du stress au travail

1.2. Facteurs liés au contenu du travail

Activités monotones ou répétitives.

Activités qui exigent de traiter un grand nombre d'informations.

Travail complexe.

Surcharge ou sous-charge de travail.

1.3. Facteurs liés à l'organisation du travail

Absence de contrôle sur la planification de ses propres tâches, absence de marge de manœuvre (décider comment on fait ses propres tâches).

Pression temporelle : interruptions fréquentes du travail, sentiment de devoir se dépêcher en permanence.

Incompatibilité des horaires de travail avec la vie sociale et familiale.

Statut précaire au plan de l'emploi.

Mise en œuvre du flux tendu ou de la sous-traitance, qui génère une diminution des marges de manœuvre des collaborateurs.

1.4. Facteurs liés aux relations de travail

Manque de soutien de la part des collègues, de la hiérarchie.

Management peu participatif.

Manque de reconnaissance dans le travail.

Isolement social ou physique.

1.5. La souffrance éthique

Conflits de valeurs, conflits éthique, lorsque le collaborateur n'a pas les moyens de faire un travail de qualité, selon les règles de l'art, c'est la qualité empêchée.

Obligation de travailler d'une façon qui heurte sa conscience professionnelle.

1.6. Exigences émotionnelles

Certaines activités mettent les collaborateurs en situation d'être en contact au quotidien avec des personnes en souffrance.

Le travail émotionnel consiste dans l'interaction avec les bénéficiaires du travail à maîtriser et façonner ses propres émotions mais aussi à maîtriser et à façonner les émotions du bénéficiaire du travail ; le collaborateur doit parfois réprimer ses émotions...etc.

1.7. Le facteur lié à l'injustice organisationnelle

Tous les collaborateurs au sein d'une même organisation ne sont pas traités de la même façon, les règles d'organisation ne sont pas les mêmes pour tous.

1.8. D'autres facteurs sont identifiés

Des facteurs liés à l'environnement physique du travail, l'utilisation massive des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui permettent de travailler à distance, d'être toujours connectés au travail, la compétitivité des entreprises au plan national et internationale, le contexte d'économie mondialisée, etc.

Ces facteurs de stress sont d'autant plus toxiques qu'ils sont multiples, durables, que les sources de stress sont subies et non choisies. Ces différents facteurs de risques ne font pas que s'additionner, ils sont interdépendants, s'amplifient ou s'atténuent l'un l'autre...etc. (**Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.2022.p5**).

2. La détresse psychologique au travail

C'est une résultante du stress. En quelque sorte, elle est ce que la fièvre est à une maladie infectieuse : un symptôme que quelque chose ne va pas. Un signe de fragilisation.

Bien qu'on identifie bon nombre de facteurs de risque d'ordre individuel, social et organisationnel, ce sont ceux liés au travail qui constituent la source la plus importante de souffrance pour les individus. Selon une étude(4) effectuée auprès de(2000) travailleurs qui se sont absentés en moyenne six mois en raison d'un problème de santé mentale, la cause de leur absence est reliée pour (10%) des répondants à leur vie personnelle; (60%) à leur vie personnelle et au travail tandis que (30%) la relie strictement au travail. « Même s'il ne fait aucun doute que des facteurs individuels et personnels interviennent dans l'équation du stress, comme pour toutes les questions de santé et de sécurité du travail, la cause du stress au travail réside souvent dans l'organisation du travail,

l'environnement de travail et la structure organisationnelle. » (Cox et al, mars 2005, p. 14-15)

3. L'épuisement professionnel au travail (burnout)

Le burnout ou l'épuisement professionnel, initialement identifié parmi les personnels soignant et aidant, peut concerner toutes les professions qui demandent un engagement personnel intense. Les mesures de prévention doivent empêcher une aggravation de la santé des personnes déjà menacées d'épuisement et, parallèlement, prévenir l'apparition d'autres cas. (BROWN et al, 2013. p 104).

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burnout, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante. Il se caractérise par trois(3) dimensions :

- **L'épuisement émotionnel** : sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles, la dépersonnalisation ou le cynisme : insensibilité au monde environnant, déshumanisation de la relation à l'autre (les usagers, clients ou patients deviennent des objets), vision négative des autres et du travail.

- **Le sentiment de non-accomplissement personnel au travail** : sentiment de ne pas parvenir à répondre correctement aux attentes de l'entourage, dépréciation de ses résultats, sentiment de gâchis...etc.

- **De nombreuses professions demandent un investissement personnel et affectif important** : Les salariés exerçant ces métiers peuvent être concernés par le risque de burnout quand ils en arrivent à ressentir un écart trop important entre leurs attentes, la représentation qu'ils ont de leur métier (portée par des valeurs et des règles) et la réalité du travail. Cette situation, qui les épuise et les vide « émotionnellement », le conduit à remettre en cause leur investissement initial. (BROWN, LW et QUICK. 2013. p 121).

3.1. Les facteurs de risque du burnout

L'épuisement professionnel étant une conséquence du stress au travail, on retrouve parmi les causes du burnout des facteurs de stress. Différentes études ont spécifiquement permis de souligner le rôle des facteurs suivants :

- Surcharge de travail, pression temporelle.
- Faible contrôle sur son travail.
- Faibles récompenses.
- Manque d'équité.
- Conflits de valeur, demandes contradictoires.
- Manque de clarté dans les objectifs, les moyens.

L'effet de ces facteurs de risque peut se combiner, pour certaines professions de relations d'aide (infirmières, médecins, travailleurs sociaux, enseignants,...), à la charge émotionnelle inhérente à ces professions.

3.2. Les préventions

Pour prévenir l'apparition du phénomène d'épuisement professionnel, il est recommandé de veiller à ce que l'organisation du travail et les contraintes qu'elle génère ne surchargent pas les salariés et ne les mettent pas en porte-à-faux vis-à-vis des règles et des valeurs de leur métier. Il convient également de permettre le travail en équipe ou encore de favoriser le soutien social. Et de manière plus générale, il est recommandé de mettre en place une démarche de prévention collective des RPS (Risques psychosociaux).

Les différents facteurs nuisibles à la santé psychologique
Il existe plusieurs facteurs nuisibles qui influent la santé psychologique au travail :

3.3. Les facteurs organisationnels

La surcharge de travail.

La faible participation aux décisions et le manque de circulation de l'information.

La faible reconnaissance de l'entourage.

La faible reconnaissance de l'organisation (déséquilibre entre les efforts, le salaire et la position professionnelle).

Les conflits de rôles.

Les pauvres relations avec le supérieur immédiat.

4. Les problèmes psychologiques

- Des problèmes de surconsommation (drogues, alcool, médicaments)
- Des troubles de sommeil
- Une fatigue chronique
- Des troubles de l'humeur (irritabilité, lassitude, manque d'intérêt ou de concentration)
- Des troubles de l'appétit
- Des maux de dos, etc. Le jeu pathologique peut aussi s'avérer une conséquence tout comme l'avènement de problèmes familiaux (violence familiale et séparation), etc.

On doit donc consulter, dès que possible, un médecin qui, le cas échéant, établira un diagnostic et recommandera le traitement approprié.

5. La dépression au travail

La dépression est un trouble psychique qui se décline en plusieurs symptômes dont la durée dépasse quinze jours. "Quand il se manifeste au travail, on a tendance à ne pas s'apercevoir de ces symptômes car les choses se dégradent petit à petit. Souvent les personnes en dépression vivent dans le déni", explique le Dr Jean-François Costemale Lacoste, assistant spécialiste en psychiatrie à l'hôpital Sainte Anne. Pas facile donc de mettre des mots sur ce que l'on ressent.

Pourtant ces sensations sont bien identifiables. Le Dr Lacoste, qui aide au quotidien des patients souffrant de dépression, décrit les premiers signes de cette maladie. "La dépression se manifeste par plusieurs symptômes : on ressent une impression de surmenage, une perte de plaisir. On va au travail à reculons, On se replie sur soi-même Ce repli sur soi s'accompagne parfois, d'un sentiment de

tristesse. Au travail, exécuter les tâches devient un fardeau de plus en plus lourd à porter : "On est au ralenti. On a du mal à se concentrer, détaille le psychiatre. On se dévalorise et les ruminations mentales sont constantes".

5.1. Différentes formes de dépression

La dépression se manifeste sous différentes formes :

➤ **La dépression majeure** : présence, pendant au moins 2 semaines, de symptômes de la dépression qui affectent de façon importante le fonctionnement général d'une personne.

➤ **Les troubles bipolaires.**

➤ **La dépression saisonnière** : présence de symptômes de la dépression qui reviennent toujours au même moment chaque année. Chez de nombreuses personnes, ces symptômes apparaissent habituellement à l'arrivée de l'hiver.

➤ **La dépression postnatale** : présence de symptômes de la dépression chez une femme, généralement au cours des 6 mois suivant son accouchement.

A) Traitement de la dépression

Le traitement de la dépression diagnostiquée est différent selon la gravité :

- Pour les dépressions légères : on préconise simplement un suivi psychologique régulier avec un psychothérapeute compétent (en groupe ou en privé).

- Pour les dépressions modérées : en plus de la psychothérapie, il faut envisager un traitement médicamenteux. Il existe plusieurs sortes de médicaments. Il faut noter cependant que leur effet n'est pas toujours immédiat. Cela peut prendre jusqu'à 3 semaines avant de constater une amélioration de l'humeur.

- Pour les dépressions graves : lorsque l'on craint pour la sécurité de la personne malade (suicide), on procède à une hospitalisation immédiate dans un hôpital psychiatrique. Le patient est ainsi encadré (24/24) et doit prendre des médicaments sous surveillance, en plus d'être pris en charge grâce à une psychothérapie.

B) Prévention de la dépression

Environ (50 %) des personnes qui vivent un premier épisode de dépression devront faire face à nouveau à la maladie dans l'avenir... souvent de manière encore plus sévère. Il existe plusieurs façons d'éviter les rechutes, dont la principale consiste à développer un mode de vie sain. Il est également important de :

- Pratiquer une activité physique régulière.
 - Bien manger.
 - Exprimer ses émotions.
 - Consulter un psychothérapeute, si nécessaire.
 - Avoir une spiritualité en accord avec ses convictions (yoga, méditation, pratique religieuse).
 - Connaitre ses forces et ses faiblesses.
 - Vivre l'instant présent, sans trop se soucier du passé ou de l'avenir.
- (groupe entreprise en santé. 2022. P 26).

Axe 2. La santé physique au travail

La santé physiologique résume l'équilibre du système de fonctionnement de l'organisme dans un environnement spécifique, Elle met en évidence les mécanismes autonomes de régulation de l'organisme qui permettent de conserver un état stable et équilibré, et le concept de la santé physiologique au travail s'influence par plusieurs facteurs, nous présentant le facteur pour notre recherche qui est le sommeil.

Le sommeil représente plus d'un tiers de notre vie. Il est déterminant pour la croissance, la maturation cérébrale, le développement et la préservation de nos capacités cognitives. Il est essentiel pour l'ajustement de nombreuses sécrétions hormonales et pour le maintien de notre température interne. On sait aujourd'hui que la réduction du temps de sommeil ou l'altération de sa qualité favorisent probablement la prise de poids et l'obésité. Enfin, la mise au repos de

notre système cardiovasculaire au cours du sommeil est l'un des enjeux de prévention des années à venir. (<https://solidarites-sante.gouv.fr>).

On va présenter quelques problèmes qui causent le travail de nuit sur la santé physique :

1. Impact du travail de nuit sur le poids

Nombreuses sont les personnes à en avoir fait l'expérience : lorsque nous passons une nuit plus courte ou de mauvaise qualité, nous sommes davantage attirés par les aliments gras et sucrés.

Ce phénomène a été étudié et peut aujourd'hui s'expliquer : en effet, deux études, confirment que la privation de sommeil modère notre cerveau et notre désir de « junk food » ou d'aliments malsains, en montrant que certains centres bien spécifiques de récompense « s'allument » face à des aliments riches en sucre, en sel et en graisse lorsque l'on manque de sommeil. En cause donc, une activité cérébrale réduite dans le lobe frontal du cerveau, et une augmentation de l'activité dans les centres de récompense.

Cette tendance s'observe tout particulièrement après une nuit blanche : les régions cérébrales du lobe frontal qui contrôlent le jugement et les décisions complexes ont une activité émoussée par le manque de sommeil. Les structures cérébrales « les plus primitives », qui régulent le désir, présentent quant à elles une activité amplifiée.

Cette activité cérébrale altérée par le manque de sommeil pourrait expliquer pourquoi les personnes qui dorment moins ont tendance à être en surpoids ou obèses.

Cette association sommeil insuffisant et indice de masse corporelle plus élevé est plus forte chez les enfants et les adolescents.

2. Les maladies cardiovasculaires

Un manque de sommeil chronique conduit à la production d'hormones et de molécules qui augmentent le risque cardiaque mais aussi d'autres risques, comme l'hypertension artérielle et le cholestérol, le diabète et l'obésité.

Une étude de la Warwick Medical School¹, menée sur près de 500.000 participants, montre que le manque prolongé de sommeil, ou des troubles chroniques du sommeil, peuvent avoir à long terme des conséquences graves pour la santé. Cette privation peut augmenter jusqu'à 48% le risque de crises cardiaques et de troubles cardiovasculaires, souvent responsables de décès précoces.

A l'inverse, dormir trop longtemps présente aussi des risques : plus de neuf heures de sommeil régulier peut aussi être un indicateur de maladies, dont les maladies cardio-vasculaires. (<https://www.santelog.com/actualites/nuits-blanches-et-risque-plus-eleve-de-48-de-maladie-cardiaque>).

3. Les risques du diabète

Les troubles du sommeil peuvent avoir un effet sur le diabète, le surpoids et l'obésité. Les études montrent qu'un sommeil réduit provoque une dérégulation du métabolisme glucidique (baisse de (50%) de l'action de l'insuline, baisse de (30%) de la quantité d'insuline produite), terrain favorable à l'apparition du diabète ou à l'aggravation d'un diabète existant.

Pendant le sommeil, les cellules adipeuses secrètent une hormone (leptine) qui met en veille la sensation de faim. Le jour l'estomac, lui, secrète une autre hormone (ghréline) qui facilite la prise alimentaire. La diminution du temps de sommeil poussent les personnes à manger plus, ce qui accroît le risque d'obésité. (<https://www.federationdesdiabetiques.org/information/complications-diabete/diabete-et-sommeil>).

4. Manque de sommeil et vigilance

Les risques d'accident majorés ; Une étude menée par les médecins de bourgogne a démontré que le manque de sommeil perturbe la vie professionnelle de (60 %) des actifs, et réduit la productivité d'un tiers d'entre eux. Mais l'information la plus inquiétante est la suivante : ces troubles du sommeil représentent une source de danger professionnel chez (6,7 %) des travailleurs.

Ainsi, les risques d'accident sont multipliés par (6) ou (7) : le manque de vigilance au volant expose en effet les travailleurs à de gros risques.

On rencontre ce problème de somnolence diurne majoritairement chez les personnes qui travaillent de nuit, et qui voient alors leur rythme **biologique** être complètement perturbé.

Attention toutefois, les personnes qui ne profitent pas d'un sommeil suffisamment réparateur voient également leur niveau de vigilance chuter : en effet, les conséquences du manque de sommeil au travail sont importantes. Difficultés de concentration, d'attention, difficultés à intégrer certaines informations viennent alors ralentir leur productivité, et également rendre leur travail plus dangereux, notamment dans le cadre de postes manuels, de manutention, de port de charges lourdes, de conduite d'engins etc....

Un trouble de la vigilance affecte de nombreux aspects de la vie : la vie professionnelle peut être profondément perturbée. La vie sociale et familiale peut souffrir du repli sur soi. Bien souvent, la personne se sent handicapée par son trouble également pour les activités de loisir et, parfois, peut avoir honte de ses difficultés. Enfin, et surtout, il fait courir un risque vital au volant ou au travail pour la personne et pour autrui.

5. Le manque de concentration

La fatigue mentale entraîne une diminution conséquente de la concentration, ainsi que des troubles de la vigilance. En effet, bien dormir n'aide pas seulement votre corps à retrouver du tonus. Il aide également les cellules du cerveau à se régénérer.

Le sommeil permet au cerveau de trier, d'analyser et d'organiser les informations qu'il a reçues dans la journée.

C'est de cette façon que la mémoire est consolidée : le stockage des données essentielles, et éliminez les informations qui ne sont pas utiles (comme la couleur de la chemise du chauffeur de bus, par exemple).

Et c'est bien ce travail de purification du cerveau qui va avoir un impact sur la concentration le lendemain. Parfaitement nettoyé grâce au sommeil réparateur, le cerveau est prêt à intégrer de nouvelles connaissances.

En dormant, et d'améliorer les facultés cérébrales, et renforcer les connexions entre les neurones.

À l'inverse, le manque de sommeil est lourd de conséquences la vôtre santé mentale, en dégradant votre humeur et en augmentant votre niveau de stress.

Dormir trop peu ou être victime de troubles du sommeil entraîne une hyperréactivité émotionnelle, elle amène à laisser des angoisses prendre le dessus, et freine la concentration et l'aptitude à réfléchir de façon raisonnée.

Pour réussir à concentrer sur chacune des activités quotidiennes, il faut prendre soin des nuits : elles sont à l'origine d'une bonne santé mentale. (**Julie P. 2019. P 36**).

Conclusion

Dans le troisième chapitre on a présenté les différents composants de la deuxième variable partagé en deux sections, la première section parle sur les troubles psychologiques causés par le travail de nuit et on a essayé de définir chaque trouble et de déterminer les causes, les conséquences, la prévention, et le traitement. La deuxième section détermine les dysfonctionnements et les maladies physiques liées au manque du sommeil et à la fatigue.



Partie pratique

A decorative border resembling a scroll, with a grey shadow and rounded corners, framing the text.

Chapitre IV

Procédure méthodologique

Préambule

La procédure méthodologique dans la partie pratique se compose de plusieurs étapes qui présente l'organisme d'accueil et éclaircis certains points tel que la présentation de la méthode choisie dans l'étude, l'étude préliminaire, la présentation de l'échantillon et la population d'étude, la description des instruments et les outils et les techniques du traitement des données, cette étape concrétise les données recueillies dans la partie théorique ainsi la présentation des données obtenus sur le terrain (l'entreprise).

1. La description de terrain d'étude

Cette partie consiste à la présentation de l'entreprise d'accueil l'unité des aliments du bétail (l'UAB d'El-kseur), et consacré à l'étude du travail de nuit et son influence sur la santé physique et psychologique de ces employés, de ses tableaux de comptes résultant durant trois exercices (2009, 2010, 2011).

1.1 Présentation de l'entreprise d'accueil « l'unité des aliments du bétail (l'UAB d'El Kseur) » :

L'étude théorique qui a été présentée dans les chapitres précédents, nous servira pour développer notre cas pratique qui s'est déroulé au sein de l'unité d'aliment de bétail d'elkseur

Premièrement nous passons à une présentation de l'historique de cette unité, par la suite à l'organisation de cette dernière et enfin nous présentons son organigramme.

1.2 Historique et évolution

L'unité d'aliment de bétail (UAB) d'El-Kseur est une unité du groupe avicole centre ex « office national des aliments du bétail (ONAB) », dont le siège social est sis à Cheraga, créée en (1986) par décision. Elle est rendue fonctionnelle à la date du (26) mars (1986), après réception définitive du projet réalisé par une entreprise hongroise, elle est située à la sortie ouest de la ville d'El Kseur sur la route nationale (N°26) en direction de Sidi Aich.

Son implantation à la zone industrielle ouest lui donne l'accès directement à la route nationale reliant diverses wilayas (Bejaia, Bouira, Tizi-Ouzou), elle est également très proche de la gare d'El Kseur qui se trouve à moins d'un kilomètre et à (26) kilomètres du port de Bejaia qui lui procure un grand avantage en matière d'approvisionnement en matières premières (maïs, soja, phosphate, CMV...etc) et d'écoulement de sa production.

L'unité des aliments de bétail d'El Kseur est une entreprise industrielle et commerciale au capital sociale de (3.554,2) millions dinars, elle a une capacité de production de (15) tonnes par heure, environ (60 000) tonnes par an, et une capacité de stockage de (9 100) tonnes qui est, soit conditionnée en sac soit en vrac.

Elle a aussi certaines caractéristiques propres à elle comme :

- Superficie qui est de (44 944 m²)
- Un bâtiment de réception de matière première ;
- Un bâtiment de fabrication
- Un hangar de moyens généraux
- Un parc poids lourd et autres poids légers ;
- Un bloc d'administration et un autre de sécurité
- Un local d'exploitation et un autre de sécurité
- Vingt-huit silos métalliques dont (14) pour farine et (14) pour les grains
- Un effectif de (91) employés.

1.3 Situation géographique

L'UAB d'El Kseur se situe dans la zone industrielle, à la sortie ouest de la ville d'El Kseur sur la route nationale (N° 26) en direction de Sidi Aich, elle est à (28) Km du port de Bejaïa

Les raisons qui poussées l'implantation de l'unité dans la région, et de combler les besoins en aliment ainsi que le soutien et l'approvisionnement des éleveurs et des coopératives d'élevage.

1.4 Missions et objectifs

L'unité des aliments de bétail d'El-Kseur est une entreprise industrielle qui a comme mission la fabrication et commercialisation des aliments de bétails pour différents cheptels avec sa capacité de production installer et l'ensemble des facteurs de production(ressources humaines, marchandises, matières premières et fournitures) en amont afin de réaliser des stocks en aval (produits finis ou semi œuvrés fabriqués)

Pour réaliser cette mission, l'entreprise a fixé les objectifs de satisfaire les commandes sur le marché en aval, c'est-à-dire celle des éleveurs ainsi qu'améliore les conditions de vente et atteindre sa capacité de production, de ce fait augmenter parallèlement son chiffre d'affaire.

1.5 Organisation de l'entreprise

L'unité d'aliment de bétail d'El-Kseur, est une unité de production et de commercialisation elle dispose d'une direction et de différents départements qui sont divisés en plusieurs services et chaque poste de travail est dirigé par un chef.

1.5.1 La direction

La direction de l'entreprise est administré par un directeur qui a pour mission d'assurer la coordination entre divers départements de la bonne gestion de l'entreprise, il prend des décisions stratégiques au point de vue organisationnelles, il est assisté dans ces tâches par des :

- Assistant chargé de l'inspection.
- Assistant chargé de sécurité.
- Assistant chargé de la gestion et du contrôle budgétaire.

1.5.2 Les différents départements de l'UAB d'El-Kseur

- Département administratif et financier.
- Département d'approvisionnement et transport.
- Département d'exploitation.
- Département gestion des stocks.
- Département commerciale.

Organigramme de l'unité d'aliments de bétail (l'UAB) d'El-Kseur

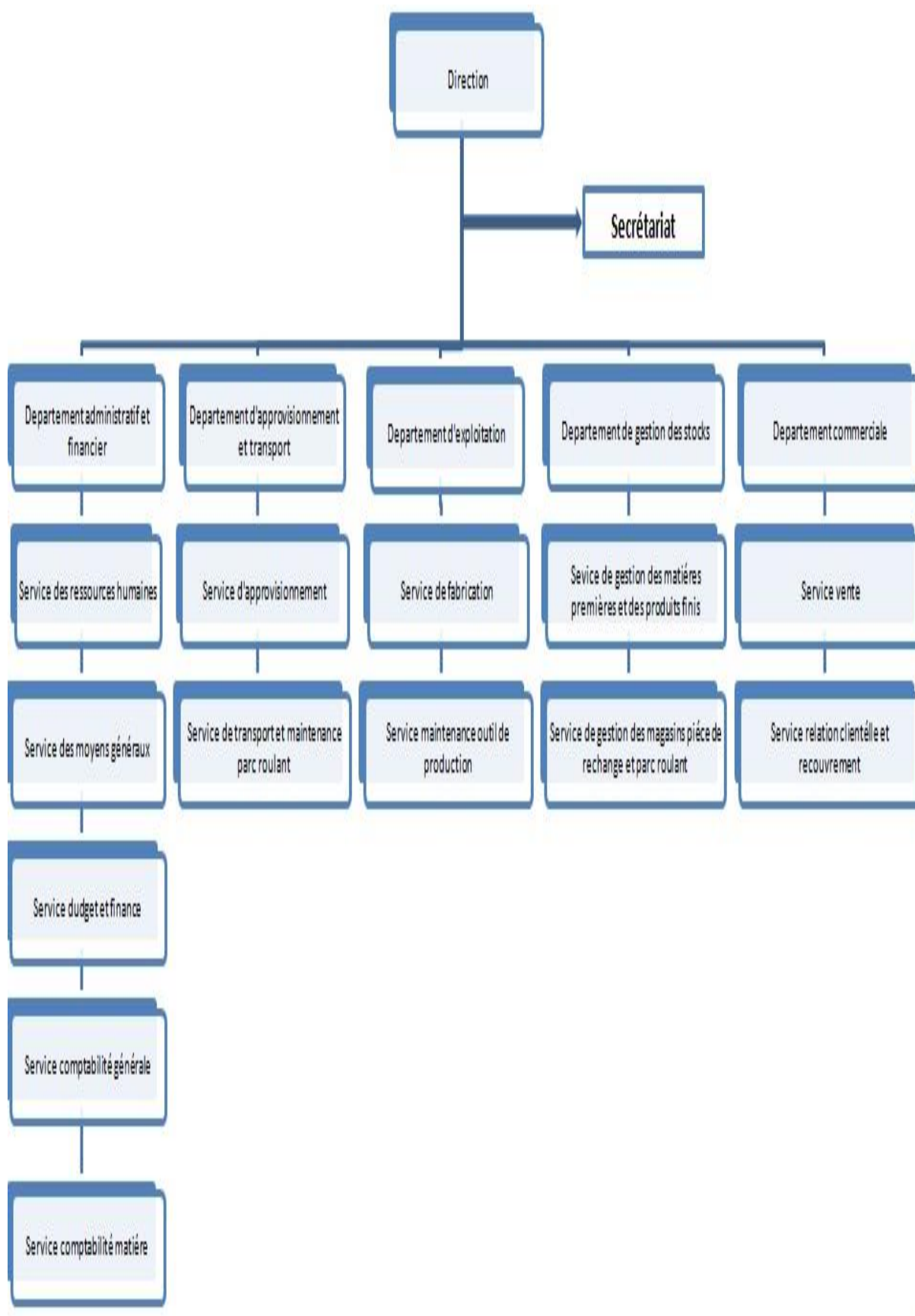


Figure n°1

2. Type de méthode choisis dans l'étude

On a adopté la méthode descriptive qualitative qui va nous permettre d'analyser et comprendre des phénomènes, des comportements de groupe, des faits ou des sujets tels que notre cas qui demande d'étudier le travail de nuit et son impact sur la santé psychologique et physique des employés, où on a développé des concepts qui nous aident à comprendre ce phénomène.

L'objectif n'est pas d'obtenir une quantité importante des données, mais d'obtenir des données de fond et de qualité.

Ensuite on va présenter l'ensemble de données collectées au sein de l'office national des aliments du bétail (ONAB) d'El-Kseur, puis analyser et présenter les résultats obtenus.

3. L'étude préliminaire

Pendant toute étude de terrain nécessite une étude préliminaire qui permet de déterminer la disponibilité des variables de recherche prévues, nous avons réalisé notre étude préliminaire au sein de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) du (10) février jusqu'au (20) février (2022) pour l'adéquation de notre thématique et le terrain d'étude, où nous avons réalisé notre étude sur un échantillon composé de (10) employés, dont la catégorie sexe sont tous des hommes, nous avons marqué l'absence des femmes pour des causes législatives, notamment sur des agents de sécurité et agents de production, âgés entre (25) ans à (50) ans et plus, pour but de vérification des hypothèses et testé les outils utilisés.

Nous avons utilisé trois (3) échelles, chaque échelle mesure une hypothèse.

Le questionnaire (N°1) est : « le questionnaire de typologie circadienne de horne et ostberg », qui se compose de (19) questions, nous l'avons adapté tout en supprimant (8) questions, donc la question n°(1), (2), (3), (4), (7), (8), (10), (12) et on a éliminé les questions N°(5), (6), (9), (11), (13), (14), (15), (16), (17), (18), (19), les plus significatives à notre objectif d'étude et qui conviennent plus à notre

société, dans le but de mesurer le degré de leurs résistance au sommeil et savoir s'ils sont de nature matinale ou nocturne.

Questionnaire (N°2) est une échelle anglophone qui évalue les répercussions de la fatigue de façon générale, il s'agit d'un court questionnaire qui mesure le niveau de la fatigue, il contient neuf affirmations qui mesurent la sévérité des symptômes de la fatigue, le répondant doit lire chaque affirmation et entourer de (1) à (7) qui semble correspondre à son état de fatigue durant la semaine dernière.

Le questionnaire (N°3) de dépression de Beck dans sa version abrégé qui contiens (13) item et chaque item contiens(4) propositions, les outils que nous avons utilisé dans notre étude préliminaire sont fiables et valides, sont adéquats à la nature de notre étude.

Les premiers résultats de notre étude préliminaire qui contient un échantillon de (10) personnes indiquent que les travailleurs de nuit de « l'unité des aliments du bétail (l'UAB) », que leurs santé psychologique est influencée par quelques signes qui indique l'apparition des troubles de dépression légère, et quelques symptômes des troubles physiques tel que la fatigue et des troubles de sommeil.

Ainsi que nous avons mesuré la fiabilité et la validité de nos questionnaires.

Grâce à notre étude préliminaire nous avons constaté que les variables de notre recherche sont disponibles dans le terrain d'étude, ce qui nous permettons de réalisé notre étude finale de l'échantillon composé de (30) employés.

4. l'échantillon (Présentation des caractéristiques de la population étudié)

La méthode utilisée dans la sélection de la population on a opté à la méthode d'échantillonnage non probabiliste qui est une méthode qui consiste à sélectionner des unités dans une population en utilisant une méthode subjective (c'est-à-dire non aléatoire). Comme l'échantillonnage non probabiliste sélective

lorsque nous avons ciblé la catégorie des personnes qui travaillent la nuit, ce qui ne nécessite pas de base de sondage complète, c'est un moyen rapide, facile et peu coûteux d'obtenir des données. Cependant, pour pouvoir tirer des conclusions sur la population à partir de l'échantillon, il faut supposer que l'échantillon est représentatif de la population. Il s'agit souvent d'une hypothèse risquée dans le cas d'un échantillonnage non probabiliste, car il est difficile d'évaluer si l'hypothèse est valable ou non. De plus, comme les éléments sont choisis arbitrairement, il n'y a aucun moyen d'estimer la probabilité qu'un élément soit inclus dans l'échantillon. De même, rien ne garantit que chaque élément a une chance d'être inclus, ce qui rend impossible l'estimation de la variabilité de l'échantillonnage ou l'identification d'un éventuel biais.

En suivant cette méthode nous avons ciblé les travailleurs de nuit de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) qui fonctionne au système de sécurité huit(8) heures sans interruption et de production avec interruption selon la demande, on a constaté que cette dernière n'emploie que des hommes en ce qui concerne le travail de nuit, et elle l'interdit aux femmes suivant les consignes de l'inspection de travail en Algérie, nous avons réalisé notre étude finale sur un échantillon de (30) employés.

4.1 Présentation des caractéristiques des enquêtés :

Dans cette section, nous allons présenter les caractéristiques personnelles de nos enquêtés, sexe, âge, et le poste qu'ils occupent au sein de l'entreprise.

4.1.1 Catégorie sexe

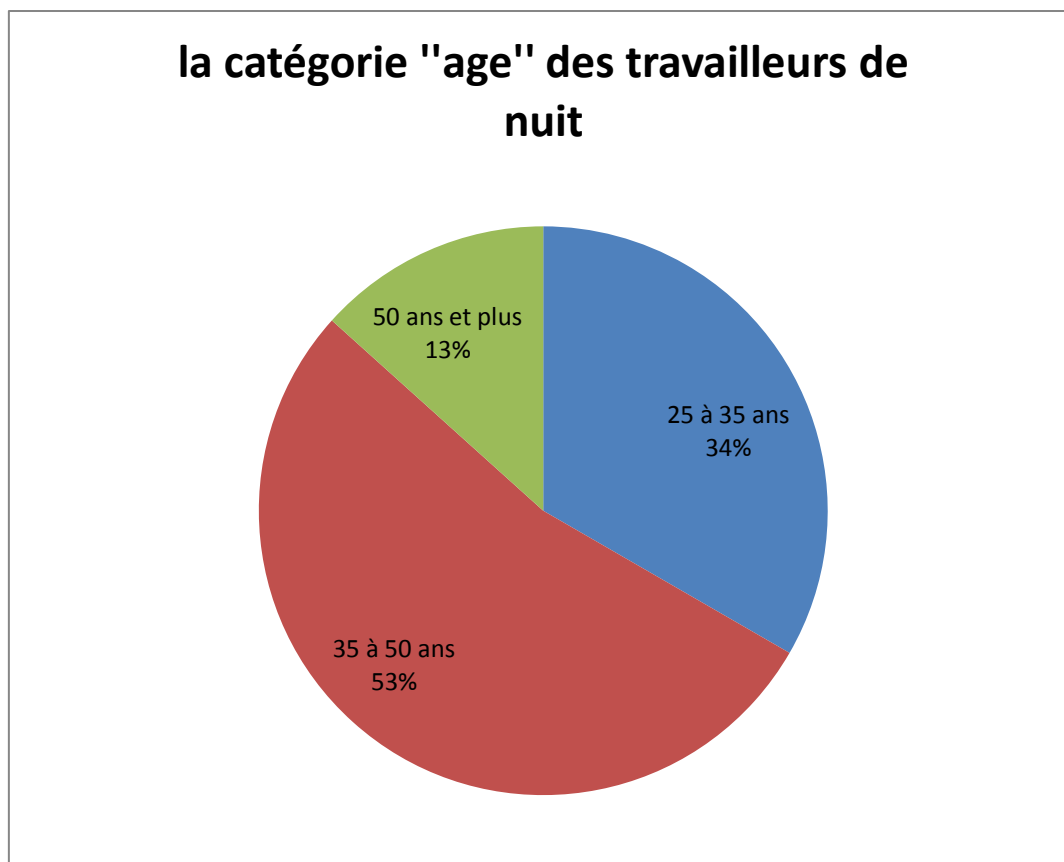
Figure n°1 : la répartition de l'échantillon selon le sexe



La figure (n°1) : la répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe, selon les résultats suscités nous avons remarqué que la totalité de l'échantillon de notre étude qui représente le taux de (100%) des travailleurs de nuit sont des hommes ces résultats obtenus sont dus aux critères du travail de nuit en Algérie selon les lois du travail qui interdise le travail du sexe féminin la nuit, Selon l'article (29) du Code de travail Algérien.

4.1.2 Catégorie âge

Figure (n°2) : la répartition de l'échantillon selon l'âge



La figure (N°2) : la répartition de l'échantillon d'étude selon l'âge, selon les résultats suscités nous avons remarqué que la majorité de l'échantillon de notre étude âgés entre (35) ans à (50) ans qui représente un taux de (53%) de la population étudié, tandis que les employés âgés entre (25) ans et (35) ans représentent (24%) des travailleurs de nuit, après la catégorie des employés qui travaillent la nuit qui dépassent les (50) ans représentent la valeur la plus inférieure d'un taux de (13%).

4.1.3 Le poste occupé

Figure (n°3) : la répartition de l'échantillon selon le poste occupé



La figure (N°3) : la répartition de l'échantillon d'étude selon le poste occupé, selon les résultats obtenus, nous avons remarqué que la majorité de l'échantillon de notre étude occupent le poste d'agent de production, qui représente un taux de (63%), l'autre partie de l'échantillon qui représente (37%) occupent le poste d'agent de sécurité.

Au final, vue les données traités sur les caractéristiques de l'échantillon nous avons constaté que la totalité sont des hommes âgés entre (35) et (50) ans et la majorité sont des agents de production.

5. Description des instruments et outils utilisé pour la collecte de données

Lors du recueil de données on a optés à utiliser 3 échelles sous forme de questionnaires :

5.1 Le premier questionnaire:« le questionnaire de typologie circadienne de horne et ostberg, 2012 », pour mesurer le degré de résistance des travailleurs de nuit au sommeil.

Concernant la validité de l'échelle de mesure typologie circadienne de horne et ostberg dans la recherche actuelle sont testés comme suivant :

5.1.1 Cohérence interne

Tableau N°9 :

Matrice de corrélation inter-éléments

	A	B	C	D	E	F	G	H
A	1,000							
B	0,898	1,000						
C	0,139	0,317	1,000					
D	0,516	0,408	0,071	1,000				
E	0,000	0,000	0,669	0,395	1,000			
F	0,107	0,345	0,428	0,348	0,315	1,000		
G	0,310	0,427	0,442	0,477	0,287	0,624	1,000	
H	0,627	0,757	0,323	0,491	0,000	0,673	0,575	1,000

Selon les résultats obtenus lors de la vérification de la validité de l'échelle de « typologie circadienne de horne et ostberg 2012 » on remarque la cohérence interne globalement positive.

Fiabilité de l'échelle de mesure typologie circadienne de horne et ostberg dans la recherche actuelle :

5.1.2. Test de fiabilité*Tableau N°10 :***Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,810	,838	8

Pour voir la fiabilité de cette, nous avons opté pour le calcul du coefficient de Alpha de cronbach qui est $\alpha=0.810$. Cela veut dire que notre échelle est moins fiable que la moyenne, et nous pour y faire confiance pour obtenir des résultats fiables.

5.2. La deuxième échelle : s'agit d'un questionnaire qui mesure la santé physique et la sévérité des symptômes de la fatigue« Fatigue Severity Scale (FSS) of Sleep Disorders » de Spiegel, Maxime Elbaz. 2002.

5.2.1. La cohérence interne :

Matrice de corrélation inter-éléments

	a	b	c	d	e	f	g	h	i
a	1,000								
b	- 0,255	1,000							
c	0,125	0,055	1,000						
d	0,064	- 0,250	0,600	1,000					
e	- 0,156	- 0,117	0,725	0,467	1,000				
f	0,582	0,304	0,398	0,304	0,106	1,000			
g	0,377	- 0,152	- 0,298	0,227	- 0,027	0,415	1,000		
h	0,582	- 0,304	0,398	0,304	0,319	0,333	0,138	1,000	
i	0,625	- 0,408	0,312	0,272	0,048	0,248	0,062	0,745	1,000

Selon les résultats obtenus lors de la vérification de la validité de l'échelle de « Fatigue Severity Scale (FSS) of Sleep Disorders » de Spiegel, Maxime Elbaz. 2002, on remarque la cohérence interne globalement positive.

Validité de l'échelle de Score de sévérité de fatigue, « Fatigue Severity Scale (FSS) of Sleep Disorders » de Spiegel, Maxime Elbaz. 2002. Dans la recherche actuelle :

5.2.2. Test de fiabilité**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,716	,691	9

Pour voir la fiabilité de cette, nous avons opté pour le calcul du coefficient de Alpha de cronbach qui est $\alpha=0.716$. Cela veut dire que notre échelle est moins fiable que la moyenne, et nous pour y faire confiance pour obtenir des résultats fiables.

5.3. La troisième échelle : « QUESTIONNAIRE ABRÉGÉ DE BECK », le but de cette échelle est de diagnostiquer les premiers symptômes de la dépression.

- Validité de l'échelle de mesure de la dépression de beck (année) dans la recherche actuelle.

5.3.1. Cohérence interne

Tableau N°11 :

Matrice de corrélation inter-éléments

	A	B	C	D	E	F	H	I	J	K	L	M
A	1,00											
B	-0,36	1,00										
C	-0,33	- 0,10	1,00									
D	-0,05	0,36	- 0,22	1,00								
E	0,22	- 0,10	- 0,25	- 0,22	1,00							
F	0,15	0,52	- 0,17	0,10	0,40	1,00						
H	0,22	0,41	0,00	0,22	0,00	0,23	1,00					
I	0,09	- 0,25	- 0,10	- 0,53	0,41	0,28	0,00	1,00				
J	0,33	0,61	- 0,38	0,22	0,25	0,46	0,50	0,10	1,00			
K	-0,43	0,53	0,22	- 0,05	0,22	0,15	0,65	0,09	0,33	1,00		
L	0,36	- 0,58	0,61	- 0,36	0,10	- 0,28	0,00	0,25	- 0,10	- 0,09	1,00	
M	0,22	- 0,10	0,38	- 0,76	0,38	0,11	0,00	0,41	0,25	0,22	0,61	1,00

Selon les résultats obtenus lors de la vérification de la validité de l'échelle de dépression de Beck, on remarque la cohérence interne globalement positive.

Fiabilité de l'échelle de mesure de la dépression de Beck (année) dans la recherche actuelle :

5.3.2. Test de fiabilité

Tableau N°12 :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,566	,560	12

Pour voir la fiabilité de cette, nous avons opté pour le calcul du coefficient de Alpha de Cronbach qui est $\alpha=0.566$. Cela veut dire que notre échelle est moyennement fiable et nous pour y faire confiance pour obtenir des résultats fiables.

6. Techniques de traitement de données

Nous avons utilisé dans notre étude les tests suivants :

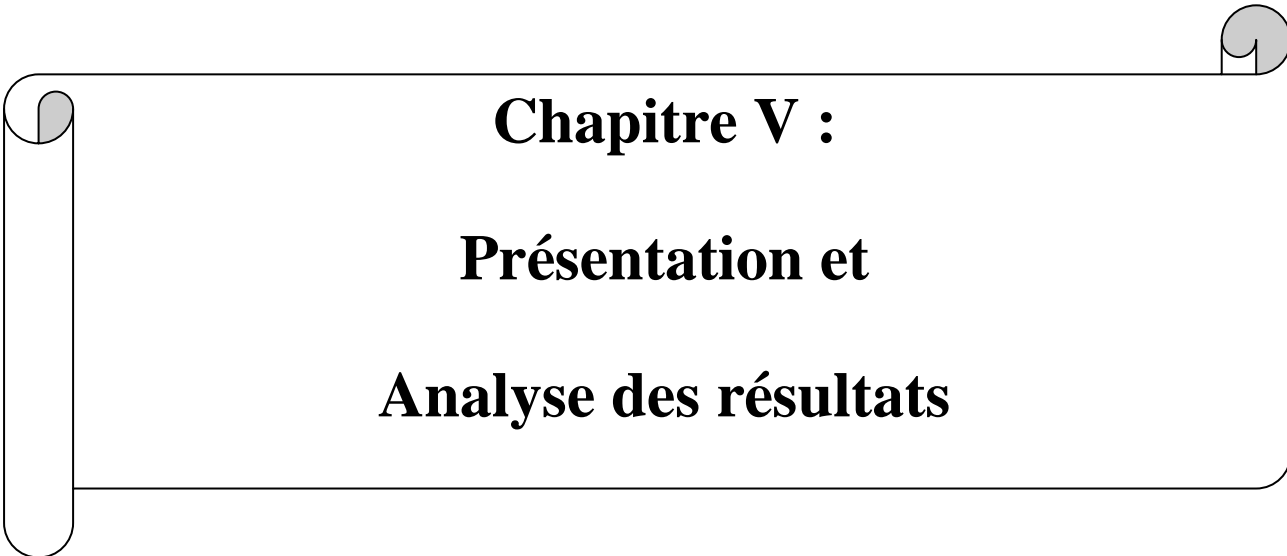
Le test de (X^2) pour mesurer les variables de notre recherche.

Le test de fiabilité alpha de Cronbach, et pour tester la validité nous avons utilisé la matrice de corrélation inter éléments.

Conclusion

Dans ce chapitre on a présenté l'organisme d'accueil de l'entreprise « l'office national des aliments du bétail 'ONAB' », et les premiers résultats de l'étude préliminaire qui ont donné des résultats adéquats à la situation de notre

étude, notamment on a vérifiés la validité et la fiabilité des échelles utilisé pour faire confiance aux résultats qu'on va obtenir dans les résultats finals.

A decorative graphic of a scroll, oriented horizontally. The scroll is unrolled in the middle, with the top and bottom edges curving upwards and downwards respectively. The scroll is outlined in black and has a light gray shadow on the top and bottom edges, giving it a three-dimensional appearance.

Chapitre V :
Présentation et
Analyse des résultats

Préambule

Après la présentation de la partie théorique et les instruments utilisés pour la mesure et la démarche suivie durant notre stage pratique, pour arriver à analyser les résultats finals qu'on a obtenu auprès des salariés de l'entreprise, « l'office national des aliments du bétail 'ONAB' », 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 « travailleurs de nuit » et de décrire s'il y a un impact sur leurs santé psychologique et physique.

1. Présentation des résultats

Pour tester les hypothèses de recherche, on procéda à calculer la valeur de (Khi carré), et trouver la signification statistique des variables qui évaluent la santé psychologique et physique des employés sur un échantillon composé de (30) salariés qui travaillent la nuit dans les postes « d'agent de sécurité » et « agents de production », dans la suite on va présenter les résultats obtenus.

1.1 Présentation des résultats de la première hypothèse

On va présenter les résultats de la première hypothèse secondaire qui mesure l'impact du travail de nuit sur la santé psychologique des employés, de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) pour tester l'hypothèse on a utilisé l'échelle de dépression de « Beck » :

Présentation de tableau des résultats statistiques de la première hypothèse secondaire : le travail de nuit et dépression

Tableau (N°1) :

la question	Valeur de X^2 existante	Valeur de X^2 calculée	observation
A	1,642	0,20	Non significative
B	0,455	0,50	Non significative
C	3,841	0,05	significative
D	1,642	0,20	Non significative
E	3,841	0,05	Significative
F	1,386	0,49	Non significative
G	1,642	0,20	Non significative
H	0.00	1,00	Non significative
I	0,455	0,52	Non significative
J	3,841	0,05	Significative
K	1,642	0,20	Non significative
L	0,455	0,52	Non significative
M	3,841	0,05	significative

Le tableau (N°1) représente un résumé des résultats statistiques de la première hypothèse secondaire qui mesure l'influence du travail de nuit sur la santé psychologique des employés, nous avons appliqué l'échelle qui mesure le degré de dépression de « Beck » qui se compose de treize (13) séries de quatre (4) propositions, pour chaque série, on a obtenus les significations statistiques grâce au calcul de (X^2), on a constaté que dans ces treize (13) séries, dont quatre (4) questions sont significatives la loi de X^2 : (Question 3 : $X^2=0,05$), (Question 5 : $X^2 =0,05$), (Question N°10 : $X^2=0,05$), (Question N°13 : $X^2=0,05$). Neuf (9) questions sont non significatives (Question N°1 : $X^2=0,20$), (Question N°2 : $X^2=0,50$), (Question N°4 : $X^2=0,20$), (Question N°6 : $X^2=0,49$), (Question N°7 : $X^2=0,20$), (Question N°8 : $X^2=1,00$), (Question N°9 : $X^2=0,52$), (Question N°11 : 0,20), (Question N°12 : $X^2=0,52$). Lorsque nous avons trouvé que les valeurs de (X^2) calculées sont inférieures par rapport aux valeurs de (X^2) existantes (voir le tableau de la loi de X^2), au niveaux de la signification statistique qui situ entre (0.01 et 0.05) , les résultats présentes nous

permettrons de refuser l'hypothèse de recherche H1 « le travail de nuit influence sur la santé psychologique des employés de l'office nationale des aliments du bétail ONAB » est par conséquent confirmé l'hypothèse nulle H0 « il n'existe pas un impact entre le travail de nuit et la santé psychologique chez les employés de « l'office national des aliments du bétail 'ONAB' ».

1.2 Présentation des résultats de la deuxième hypothèse

Pour mesurer la deuxième hypothèse nous avons utilisé le deuxième questionnaire de Spiegel, Maxime Elbaz, Centre du sommeil, Hôtel-Dieu, Paris ; qui mesure le degré de sévérité de la fatigue « Fatigue Severity Scale (FSS) of Sleep Disorders ». Qui contient neuf affirmations qui mesurent la sévérité des symptômes de la fatigue, nous avons calculé la valeur de (X^2) pour confirmer ou infirmer l'hypothèse suivante : « il existe un impact entre le travail de nuit et l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) ».

Présentation des résultats statistiques de la deuxième hypothèse secondaire : travail de nuit et fatigue

Question (N°1) : ma motivation est plus basse quand je suis fatigué

Tableau (N°2) :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique (sig)	observation
Pas d'accord	3	10%	7,200	7,824	0,02	Non significative
Assez d'accord	15	50%				
D'accord	12	40%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°2) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°1) qui dit « ma motivation est plus basse quand je suis fatigué » on observe

que les réponses sont variées, la plus grande proportion qui représente (50%) par « assez d'accord » et (40%) d'eux ont répondu par « d'accord », et la proportion la plus faible (10%) qui représente trois (3) personnes ont répondu par « pas d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) existante est(7,824) et la valeur calculée est à (7,200) au degré de liberté (1) au niveau de signification « 0.02 » se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°2) : les exercices me demandent des efforts.

Tableau N°3 :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	0	0%	2,133	2,706	0,14	Non significative
Assez d'accord	12	40%				
D'accord	18	60%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°3) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°2) qui dit « les exercices me demandent des efforts », nous avons observé que la plus grande proportion qui représente (60%) par « d'accord » et (40%) d'eux ont répondu par « assez d'accord », et (0%), personnes n'ont pas répondu sur la proposition « pas d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (2,133), et la valeur existante est (2,706), au degré de liberté (1) au niveau de signification « 0.14 » se qui signifie que sa valeur est non significative.

Question (N°3) : je suis facilement fatigué.

Tableau (N°4) :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X ² calculée	Valeur X ² existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	12	40%	2,400	2,408	0,30	Non significative
Assez d'accord	12	40%				
D'accord	6	20%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°4) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°3) qui dit « je suis facilement fatigué », nous avons observé que (40%) des répondant ont répondu par « pas d'accord » et (40%) d'eux ont répondu par « assez d'accord », et (20%) des personnes ont répondu sur la proposition « d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X²) égale à (2,400) et la valeur existante est de (2,408) au degré de liberté (2), au niveau de signification « 0.30 », se qui signifie que sa valeur est non significative

Question (N°4) : la fatigue interfère avec mes fonctions physiques.

Tableau N°5 :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X ² calculée	Valeur X ² existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	0	0%	0,133	0.211	0,71	Non significative
Assez d'accord	12	40%				
D'accord	18	60%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°5) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°4) qui dit «la fatigue interfère avec mes fonctions physiques », nous avons observé que le plus grand pourcentage qui représente (60%) par « d'accord » et (40%) d'eux ont répondu par « assez d'accord » , et (0%) n'ont pas répondu sur la proposition « pas d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (0,133) et la valeur existante est de (0,211) au degré de liberté (1) au niveau de signification « 0.71 » se qui signifie que sa valeur est non significative.

Question (N°5) : la fatigue me cause souvent des problèmes.

Tableau (N°6) :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	9	30%	6,200	5,911	0,04	significative
Assez d'accord	15	50%				
D'accord	6	20%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°6) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°5) qui dit « la fatigue me cause souvent des problèmes » nous avons observé que les réponses sont variés, la plus grande proportion représente (50%) ont répondu par « assez d'accord » et (30%) d'eux ont répondu par « pas d'accord », et la proportion la plus faible (20%) représente six (6) personnes ont répondu par « d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (6,200) et la valeur existante est de (5,911) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,04 » se qui signifie que sa valeur est significative.

Question(N°6) : la fatigue empêche certaines fonctions physiques.

Tableau (N°7) :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X ² calculée	Valeur X ² existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	3	10%	14,600	13,815	0,01	significative
Assez d'accord	9	30%				
D'accord	18	60%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°7) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°6) qui dit que « la fatigue empêche certaines fonctions physiques », nous avons observé que la plus grande proportion représente (60%) qui ont répondu par « d'accord » et (30%) d'eux ont répondu par « assez d'accord », et la proportion la plus faible (10%) ont répondu par « pas d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X²) égale à (14,600) et la valeur existante est de (13,815) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,01» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°7) : la fatigue m'empêche de mener à bien certaines obligations et responsabilités.

Tableau (N°8) :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X ² calculée	Valeur X ² existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	6	20%	13,815	11,668	0,002	significative
Assez d'accord	21	70%				
D'accord	3	10%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°8) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°7) qui dit que «la fatigue m'empêche de mener à bien certaines obligations et responsabilités », nous avons observé que la plus grande proportion représente (70%) ont répondu par « assez d'accord » et (20%) d'eux ont répondu par « pas d'accord », et la proportion la plus faible (10%) ont répondu par «d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (13,815) et la valeur existante est de (11,668) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,002» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°8) : la fatigue est parmi mes (3) symptômes les plus handicapantes.

Tableau (N°9) :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	18	60%	13,815	11,668	0,003	significative
Assez d'accord	9	30%				
D'accord	3	10%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°9) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°8) qui dit que « la fatigue est parmi mes (3) symptômes les plus handicapantes», nous avons observé que la plus grande proportion représente (60%) ont répondu par « pas d'accord » et (30%) d'eux ont répondu par « assez d'accord », et la proportion la plus faible (10%) ont répondu par « d'accord ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (13,815) et la valeur existante est de (11,668) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,003» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°9) : la fatigue interfère avec mon travail, ma famille ou ma vie sociale.

Tableau (N°10) :

Proposition	Nombre	Pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Pas d'accord	3	10%	13,815	12,600	0,002	significative
Assez d'accord	18	60%				
D'accord	9	30%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°10) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°9) qui dit que «la fatigue interfère avec mon travail, ma famille ou ma vie sociale », nous avons observé que la plus grande proportion représente (60%) ont répondu par « assez d'accord » et (30%) d'eux ont répondu par « d'accord », et la proportion la plus faible (10%) ont répondu par « pas d'accord ».

D'après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (13,815) et la valeur existante est de (12,600) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,002» se qui signifie que sa valeur est significative.

Tableau (N°11) : synthèse des résultats de la deuxième hypothèse, il existe un impact du travail de nuit sur la fatigue chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB).

	observation
Q 1	Non significative
Q 2	Non significative
Q 3	Non significative
Q 4	Non significative
Q 5	Significative
Q 6	Significative
Q 7	Significative
Q 8	Significative
Q 9	Significative

Les résultats obtenus lors de l'application de l'échelle de Spiegel, Maxime Elbaz, Centre du sommeil, Hôtel-Dieu, Paris ; qui mesure le degré de sévérité de la fatigue. Sur (9) questions, calculées par le χ^2 , on a obtenus les valeurs de chaque question, dont trois (3) sont non significatives, et six (6) questions sont significatives.

Nous avons constaté que les valeurs calculées sont supérieures par rapport aux valeurs de X^2 existantes (voir le tableau de la loi de X^2), au niveau de la signification statistique qui situ entre (0.01 et 0.05), d'après ces résultats on peut dire que l'hypothèse H2 qui dit « il existe un impact du travail de nuit sur la fatigue existe chez les employés de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) » est confirmée, en vue du score qui signifie que la majorité des questions sont significatives.

1.3 Présentation des résultats de la troisième hypothèse

Pour mesurer la troisième hypothèse de notre recherche nous avons appliqué un questionnaire de typologie circadienne de Honre et Ostberg, qui étudie l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de nuit, et pour confirmer ou infirmer notre hypothèse intitulé « il existe un impact de travail de

nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les salariés de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) », il faut que nous présentant les résultats de chaque question et vérifier leurs significations par le calcul de (X^2).

Présentation des résultats statistiques de la troisième hypothèse secondaire : travail de nuit et troubles de sommeil.

Question N°1 : si vous viviez a votre rythme, à quelle heure vous lèveriez-vous, étant entièrement libre d'organiser votre journée ?

Tableau N°(12) :

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Entre 11h et midi	3	10%	6,000	6,251	0,11	Non significative
Entre 9h 45 et 11h du matin	0	0%				
Entre 7h15 et 9h45 du matin	9	30%				
Entre 6h et 7h30 du matin	12	40%				
Entre 5h et 6h du matin	6	20%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°12) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°1) qui dit « si vous viviez a votre rythme, à quelle heure vous lèveriez-vous, étant entièrement libre d'organiser votre journée ? » nous avons remarqué que douze (12) personnes qui représente (40%) se lèvent entre (6h) et (7h30) du matin, (30%) d'eux se lèvent entre (7h15) et (9h45) du matin (9 personnes), six (6) personnes de l'échantillon qui se compose de (30) personnes qui représente (20%) qui se lèvent entre (5h et 6h) du matin, (10%) seulement préfèrent de se

lever entre (11h) et midi, et aucune réponse n'est enregistrée sur la proposition (Entre 9h 45 et 11h du matin).

D'après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (6,000) et la valeur existante est de (6,251) au degré de liberté (3) au niveau de signification «0,11» se qui signifie que sa valeur est non significative.

Question N°2 : si vous viviez à votre rythme, à quelle heure vous mettiez-vous au lit, étant entièrement libre d'organiser votre journée ?

Tableau (N°13) :

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Entre 2h et 3h du matin	3	10%	20,515	16,266	0,00	significative
Entre 0h45 et 2h du matin	0	0%				
Entre 22h45 et 0h45	18	60%				
Entre 21h30 et 22h45	6	20%				
Entre 20h et 21h30	3	10%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°13) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°2) « si vous viviez à votre rythme, à quelle heure vous mettiez-vous au lit, étant entièrement libre d'organiser votre journée ? », en lisant le tableau, nous avons remarqué que la plupart des réponses sur cette question sont entre (22h45) et (0h45), avec une proportion de (60%), (20%) de notre échantillon préfèrent de se couchés entre (21h30 et 22h45), et (10%) couchent entre (20h et 21h30), la même proportion(10%) préfèrent de se couché Entre (2h) et (3)h du matin, et personne n'a répondu sur la proposition (Entre 0h45 et 2h du matin) ce qui donne une valeur de (0%).

D'après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (20,515) et la valeur existante est de (16,266) au degré de liberté (3) au niveau de signification «0,00» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question N°3 : si vous devez vous lever tôt, l'utilisation d'un réveil vous est-elle indispensable ?

Tableau (N°14) :

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Beaucoup	15	50%	9,837	7,824	0,02	significative
Assez	3	10%				
Peu	0	0%				
Pas du tout	12	40%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°14) représente les réponses de l'échantillon sur la question N°3 « si vous devez vous lever tôt, l'utilisation d'un réveil vous est-elle indispensable ? », nous avons remarqué que dans ce tableau qu'on a (50%) qui représente (15) personnes ont répondu sur « beaucoup », et (40%) ont répondu sur « pas du tout », et (10%) sur « assez », la proposition « peu », personne n'a répondu sur.

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (9,837) et la valeur existante est de (7,824) au degré de liberté (3) au niveau de signification «0,02» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°4) : dans des conditions adéquates, à quelle point cela vous est-il facile de vous levez le matin ?

Tableau (N°15) :

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X ² calculée	Valeur X ² existante	Signification statistique	observation
Pas facile du tout	0	0%	13,815	9,600	0,008	significative
Pas très facile	6	20%				
Assez facile	6	20%				
Très facile	18	60%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°15) représente les réponses de l'échantillon sur la question N°4 « dans des conditions adéquates, à quelle point cela vous est-il facile de vous levez le matin ? », nous avons remarqué que (60%) de l'échantillon ont répondu sur « très facile » se qui signifie que la plupart de l'échantillon étudié ont la facilité de se lever le matin, et(20%) sur « assez facile » et 20% sur « pas très facile », et (0%) sur « pas facile du tout ».

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X²) égale à (13,815) et la valeur existante est de (9,600) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,008» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°5) : comment vous sentez-vous durant la demi heure qui suit votre réveil le matin ?

Tableau (N°16):

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X ² calculée	Valeur X ² existante	Signification statistique	observation
Très fatigué	6	0%	13,815	9,600	0,008	significative
Relativement fatigué	6	20%				
Relativement en forme	18	60%				
Très en forme	0	20%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°16) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°5) « comment vous sentez-vous durant la demi heure qui suit votre réveil le matin ? », nous avons remarqué que (60%) de l'échantillon ont répondu sur la proposition « relativement en forme », (20%) ont répondu sur « très fatigué », la même proportion (20%) ont répondu sur « relativement fatigué », la proposition « très en forme » représente (0%), ce qui signifie que les travailleurs de nuit, généralement ne se lèvent pas très en forme.

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X²) égale à (13,815) et la valeur existante est de (9,600) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,008» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°6) : quand vous n’avez pas d’obligation, à quelle heure vous couchez-vous par rapport à votre heure habituelle de coucher ?

Tableau (N°17) :

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
Plus de 2h plus tard	6	20%	11,345	9,837	0,01	significative
1 à 2h plus tard	15	50%				
Moins d’1h plus tard	3	10%				
Rarement ou jamais plus tard	6	20%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°17) représente les réponses de l’échantillon sur la question N°6 « quand vous n’avez pas d’obligation, à quelle heure vous couchez-vous par rapport à votre heure habituelle de coucher ? », nous avons remarqué que 50% de l’échantillon étudié, dans ce cas ils préfèrent de se coucher « 1 à 2h plus tard » par rapport à votre heure habituelle, et (20%) « Plus de 2h plus tard » que l’heure habituelle, aussi (20%) d’entre eux ont répondu par « Rarement ou jamais plus tard », et (10%) préfèrent de se coucher « Moins d’1h plus tard ».

D’après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (11,345) et la valeur existante est de (10,800) au degré de liberté (3) au niveau de signification «0,01» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°7) : à quelle moment de la soirée vous sentez-vous fatigué au point de vous endormir ?

Tableau (N°18) :

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique	observation
De 1h45 à 3h du matin	6	20%	20,400	16,266	0,00	significative
De 0h30 à 1h45 du matin	3	10%				
De 22h15 à 0h30	18	60%				
De 21h à 22h15	3	10%				
De 20h à 21h	0	0%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°18) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°7) « à quelle moment de la soirée vous sentez-vous fatigué au point de vous endormir ? », nous avons remarqué que les réponses sont variés, (60%) de l'échantillon étudié ont répondu sur « De 22h15 à 0h30 », (20%) sur « De 1h45 à (3h) du matin », et 10% sur « De 0h30 à 1h45 du matin », la même proportion (10%) sur « De 21h à 22h15 ».

D'après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X^2) égale à (20,400) et la valeur existante est de (16,266) au degré de liberté (3) au niveau de signification «0,00» se qui signifie que sa valeur est significative.

Question (N°8) : après vous êtes couché à (23h), le lendemain vous vous-sentez ?

Tableau (N°19) :

proposition	Nombre	pourcentage	Valeur X ² calculée	Valeur X ² existante	Signification statistique	observation
Pas du tout fatigué	21	70%	4,800	5,412	0,02	Non significative
Un peu fatigué	9	30%				
Relativement fatigué	0	0%				
Très fatigué	0	0%				
Total	30	100%				

Le tableau (N°19) représente les réponses de l'échantillon sur la question (N°8) « après vous êtes couché à 23h, le lendemain vous vous-sentez ? », nous avons remarqué que la plupart de l'échantillon (70%) sont « pas du tout fatigué », et environ de 30% sont « un peu fatigué » le matin après être couché à (23h).

Après les résultats obtenus nous avons constaté que la valeur de (X²) égale à (4,800) et la valeur existante est de (5,412) au degré de liberté (2) au niveau de signification «0,02» se qui signifie que sa valeur est significative.

Tableau (N°20) : synthèse des résultats de la troisième hypothèse

Question	observation
Q 1	Non significative
Q 2	Significative
Q 3	Significative
Q 4	Significative
Q 5	Significative
Q 6	Significative
Q 7	significative
Q 8	Non significative

Les résultats obtenus lors de l'application de l'échelle de la typologie circadienne de Honre et Ostberg, qui étudie l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de nuit. Sur 8 questions, calculées par le khi², on a obtenus les valeurs de chaque question, dont une (1) question qui n'est pas significatives, et sept (7) questions sont significatives.

Nous avons constaté que les valeurs de X² calculées sont supérieurs par rapport aux valeurs de X² existantes (voir le tableau de la loi de X²), au niveau de la signification statistique qui situ entre (0.01 et 0.05), d'après ces résultats on peut dire que l'hypothèse H3 qui dit «il existe un impact de travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil» est confirmée, en vue du score qui signifie que la majorité des questions sont significatives.

2. Discussion des résultats

2.1 Discussions de la première hypothèse

- Rappelle de la première hypothèse, il existe un impact de travail de nuit sur la santé psychologique chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB).

Revenant au tableau (N°1) qui résume les résultats de la première hypothèse de l'impact de travail de nuit sur la santé psychologique des travailleurs de l'unité des aliments du bétail (l'UAB), que nous avons mesuré par l'échelle de dépression de BECK, nous avons constaté à travers les résultats présentés dans le tableau précédent, que les significations de X² calculés pour la majorité des valeurs sont supérieures à (0,05) tel que (les questions : A, B, D, F, G, H, I, K, L), à l'exception de (quatre 4 questions : C, E, J et M) qui sont inférieurs à (0,05), ce qui signifie que la première hypothèse secondaire est infirmé, en vue des significations obtenus (quatre 4 question significatives, et neuf 9 questions sont non significatives).

L'infirmité de cette hypothèse « il existe un impact de travail de nuit sur la santé psychologique des employés de l'unité des aliments du bétail (l'UAB), et la confirmation de (H0) « il n'existe pas un impact de travail de nuit sur la santé psychologique des employés de l'unité de aliments du bétail (l'UAB), nous indique qu'il n'existe pas des cas de dépression dans cette organisation, grâce à la sensibilité des questions posées, les travailleurs peut-être il sont répondus d'une manière subjective par la peur ou la sensibilité de sujet ou par migmatisation de perdre leurs poste de travail ou par confidentialité et de sa vie privée, si nous avons détecté des cas dépressifs, le travail ne se déroule pas dans des bonnes conditions et sa va augmenter le taux d'absentéisme et la demande des congés de maladie, ce qui va créer plusieurs obstacles et des empêchements tel que le manque d'effectif, ce qui provoque la surcharge au travail, mais d'après les études qui sont effectués dans se domaine, montrent que le travail de nuit as des effets négatifs sur la santé psychologique des travailleurs de nuit, plusieurs psychologues ont désignés la pénibilité de travail de nuit par la provocation de plusieurs troubles psychologique tel que le stress et l'épuisement professionnel ce qui explique l'existence d'impact de travail de nuit sur la santé psychologique.

- Rappel de la deuxième hypothèse, il existe un impact du travail de nuit sur la fatigue chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB).

Le tableau (N°11) représente la synthèse des résultats statistiques de la deuxième hypothèse secondaire « il existe un impact du travail de nuit sur la fatigue des travailleurs de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) », que nous avons mesuré par l'échelle de Spiegel, Maxime Elbaz, au Centre du sommeil, Hôtel-Dieu, Paris ; qui mesure le degré de sévérité de la fatigue, nous avons constaté à travers les résultats présentés dans le tableau précédent, que les significations de X^2 calculés pour la majorité des valeurs sont significatives tel que (les questions : , 5, 6, 7, 8, 9), et leurs significations statistique est (0,04), (0,01), (0,002), (0,003), (0,002), et (quatre 4 questions : 1, 2, 3 et 4) sont non

significatives, avec une signification de (0,02) parce que calculée est inférieure a sa valeur existante, (0,14), (0,30), (0,71), au degré de signification est supérieure a (0,05), ce qui signifie que la deuxième hypothèse secondaire est confirmée, en vue des significations obtenus (cinq 5 question sont significatives, et quatre 4 questions sont non significatives).

La confirmation de cette hypothèse « il existe un impact du travail de nuit sur la fatigue des travailleurs de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) », sa nous indique que le travail de nuit est un travail pénible qui a des effets négatifs sur la santé physique, ce que nous avons constaté lors de l'observation du terrain d'étude à l'office national des aliments du bétail (l'ONAB), que la fatigue a touché toutes les catégories des travailleurs de nuit, mais la catégorie la plus endommagés est la catégorie où il existe uniquement (4) employés, qui sont les travailleurs âgée plus de (50 ans), cependant il existe des symptômes de la fatigue chez d'autres catégories d'une manière moins sévère, pour des raisons de la nature de travail de nuit qui exige l'utilisation des efforts physiques pendant la réalisation des tâches pendant la nuit, pour renforcer notre recherche, nous avons appuyés sur des recherches effectués par des médecins qui désignent l'existence de plusieurs troubles causés par la fatigue, tel que les maladies cardiovasculaires, les risques du concert, l'accidentologie, les risques sur le poids des travailleurs de nuit, l'affaiblissement du système immunitaire ce qui donne des grandes possibilités d'exposition aux diverses maladies.

- Rappel de la troisième hypothèse il existe in impact du travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les employés de l'unité des aliments du bétail (UAB).

Le tableau (N°20) représente la synthèse des résultats statistiques de la troisième hypothèse secondaire « il existe un impact du travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) », que nous avons mesuré par l'échelle de la typologie circadienne de Honre et Ostberg, qui étudie l'apparition des troubles de sommeil

chez les travailleurs de nuit, nous avons constaté à travers les résultats présentés dans le tableau N°23, que les significations de X^2 calculés pour la majorité des valeurs sont significatives tel que (les questions : 2, 3, 4, 5, 6, 7) et la signification statistique X^2 est (0,00), (0,02), (0,008), (0,008), (0,01), (0,00) , et (les questions : 2, et 8) sont non significatives, et leurs signification est (0,11) parce que le degré de signification est supérieure a (0,05), la valeur (0,02) est non significative parce que sa valeur calculée est inférieure que la valeur existante, ce qui signifie que la troisième hypothèse secondaire est confirmée, en vue des significations obtenus (six 6 question significatives, et deux (2) questions sont non significatives).

La confirmation de l'hypothèse « il existe un impact de travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) », nous avons constaté que d'après ces résultats obtenus et lors de notre étude de terrain, nous pouvons dire qu'il existe des troubles de sommeil au sein de l'office national des aliments du bétail (l'ONAB), grâce à la nature de travail qui demande le fournir des efforts mentales et physiques, en plus c'est un travail qui demande d'être en état d'éveil, cela influe sur le rythme biologique du sommeil, parce que l'état d'éveil provoque le stress circulatoire du sang ce qui est contradictoire avec la nature humaine qui demande du repos pendant la nuit, tout cela provoque des effets négatifs sur la santé physique, et l'apparition de plusieurs maladies liées au manque de sommeil, tel que la faiblesse, les maladies cardiovasculaires, des risques de diabète, la diminution de la vigilance, le retarde de temps de réaction, et le manque de concentration.

Conclusion générale

Le but de notre étude actuelle c'est de connaître la réalité et le déroulement du processus étudié « l'impact de travail de nuit sur la santé psychologique

et physique des employés de l'unité des aliments du bétail (l'UAB) », et nous avons constaté qu'il existe plusieurs risques des troubles psychologiques et physiques, ce qui met une obligation d'étudier ce genre de travail qui est considéré comme un travail pénible, qu'on a essayé de l'étudier au sein d'une entreprise algérienne, après l'étude pratique qu'on a réalisé à « l'office national des aliments du bétail (ONAB) » qui se compose de (91) employés, dans divers départements, et le choix de l'échantillon a été effectué par un échantillonnage aléatoire simple, qui a touché deux différents secteurs d'activité (agents de sécurité et agents de production), sur lesquelles on a appliqué trois échelles pour mesurer les hypothèses de notre recherche, le premier est l'échelle de dépression de « Beck », le second est l'échelle de Spiegel, Maxime Elbaz, au centre du sommeil de Paris, qui mesure le degré de sévérité de la fatigue, le troisième est l'échelle de la typologie circadienne de Honne et Ostberg, qui étudie l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de nuit, qu'on a adaptés pour convenir plus à notre société Algérienne.

Ce sujet nous a attiré notre attention, soulignant les risques et les souffrances des travailleurs de nuit, pour minimiser les risques de décontracter des maladies à court et à long terme, et préserver leurs santé psychologiques et physiques.

Notre étude nous a montré que plusieurs travailleurs de nuit ont développé certaines troubles de santé sur les personnes âgées, qu'on a remarqués le manque de cette catégorie dans ceux qui travaillent la nuit, ce qui justifie la sagesse et la bonne gestion de la répartition d'effectif de « l'unité des aliments de bétail (l'UAB) », ainsi le routage des équipes de travail.

Notre étude au sein de « l'unité des aliments du bétail (l'UAB) » nous a montré que malgré l'atteinte de certaines troubles de sommeil et de fatigue, mais ça n'a pas arrivé à un degré qui menace leurs santé psychologique et leurs vie.


Nous avons infirmé l'hypothèse **(H1)** qui dit « il existe un impact de travail de nuit sur la santé psychologique des employés » selon la loi de χ^2 , nous avons confirmé **(H2)** qui dit « il existe un impact du travail de nuit sur la fatigue » selon la loi de χ^2 , et nous avons confirmé **(H3)** qui dit « il existe un impact du travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil » selon la loi de χ^2 .

Pour cela, nous avons confirmé que le travail de nuit n'as pas un impact sur la santé psychologique des travailleurs de nuit de l'office national des aliments du bétail (l'ONAB), cependant, le travail de nuit as un impact sur la fatigue et l'apparition des troubles de sommeil sur les travailleurs de nuit de l'office national des aliments du bétail (l'ONAB) selon les analyses statistiques présentés.

Recommandations

D'après ce que nous avons constatés dans la partie théorique, et l'étude réalisée sur le thème « l'impact de travail de nuit sur la santé psychologique et physique des employés » nous avons réalisé notre étude sur le terrain, nous pouvons donner quelques propositions sur cette thématique :

- Donner plus d'importance aux personnes qui travaillent la nuit.
- Une régulation efficace du travail de nuit est nécessaire afin de prévenir et de limiter son impact sur la santé physique et psychologique de employés et d'éviter les postes longs supérieurs à 8 heures et repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures), pour préserver la santé psychologique et physique des travailleurs.
- Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.
- Développer des lois pour punir toute personne qui dépasse et les droits des travailleurs de nuit et qui l'exploitent.

A decorative graphic of a scroll with a grey shadow, framing the text. The scroll is horizontal and has rounded ends. The text is centered within the scroll's frame.

Liste bibliographique

Références bibliographie

1.Ouvrages

- la politique, IV^{ème} siècle av. J.-c.
- Henri mane, le bois poudelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept et outils économique, paris, 1998, p455
- Philippe sarnin, psychologie du travail et des organisations 1^{er} édition, édition de boeck, université bruxelles 2007, P17
- KNAUTH p, les horaires de travail, in encyclopédie de la sécurité au travail, 3eme édition, BIT, Genève, 200, p43
- Mathil de PAK, le travail a temps partiel, synthèse state, numéro, juin 2013, p.3
- Sillamy NORBERT, dictionnaire de psychologie, édition larousse, 1991, p238
- Raoul VANEIGEM, nous qui désirons sans fil, 1996, p.37
- Massika LAMANE, l'apport des sciences sociales a la santé, édition houma, p40.
- *Cox et al., 2000, tirée du résumé du rapport d'expertise de l'APSAM, mars 2005, p. 14-15*
- François Édouard, LE TRAVAIL DE NUIT : IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS, 2010, p.8

Les sites web

- Jean-François PILLOU, santé définition, 2018 in <https://sante-medecine-ehb.journaldesfemmes.fr/faq/23701-santedefinition>,

- **APSSAP_GuideSantePsycho.pdf**
- <https://www.avise.org/articles/sante-definition-et-eclairages>
- <https://travail-emploi.gouv.fr › droit-du-travail › article>.
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail>.
- <https://legal-doctrine.com/edition/la-duree-legale-du-temps-de-travail>.
- <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/algerie/Algerie-Loi-1990-11-relations-de-travail.pdf>.
- Adapté de l'ASSTSAS, plan directeur 1997-2002, p.23.
- **APSSAP_GuideSantePsycho.pdf**
- <https://blog.talkspirit.com/tout-savoir-sur-la-sante-physique-et-mentale-au-bureau>.
- <https://www.inrs.fr/risques/epuisement-burnout/ce-qu-il-faut-retenir.html>.
- <https://www.inrs.fr/risques/epuisement-burnout/ce-qu-il-faut-retenir.html>.
- <https://www.sfmm429.qc.ca/>
- <https://www.sfmm429.qc.ca/>
- <https://homeophyto.topsante.com/>

- <https://www.quebec.ca/>
- <https://www.noovomoi.ca/vivre/sante/article.depression.1.1326104.html>
- https://solidarites_sante.gouv.fr/IMG/pdf/Sommeil_un_carnet_pour_mieux_comprendre.pdf
- <https://www.santelog.com/actualites/nuits-blanches-et-risque-plus-eleve-de-48-de-maladie-cardiaque>
- <https://www.federationdesdiabetiques.org/information/complications-diabete/diabete-et-sommeil#:~:text=Effets%20du%20sommeil%20sur%20le%20diab%C3%A8te&text=Les%20%C3%A9tudes%20montrent%20qu'un,aggravation%20d'un%20diab%C3%A8te%20existant.>
- <https://institut-sommeil-vigilance.org/les-troubles-de-la-vigilance/>



Annexes

Université Abderrahmane mira Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention d'un diplôme de Master II,
option : psychologie de travail, des organisations et de GRH

L'impact du travail de nuit sur la santé psychologique et physique des employés

Dans le cadre d'élaboration d'un mémoire de fin d'étude concernant le thème cité en haut, je sollicite votre collaboration à travers vos réponses à ces questionnaires qui est strictement anonyme. On vous remercie d'avance pour votre contribution à notre recherche. Sachez que vos réponses seront exploitées que pour des fins scientifiques.

Réalisé par :

SADAoui Hocine

AOUDJANE Yacine

Encadré par :

Mme AIT OUARES Lila

Année universitaire : 2021- 2022

Annexe 1 : échelles de mesure

QUESTIONNAIRE ABRÉGÉ DE BECK

(Beck Depressive Inventory- BDI 13)

Traduction française : professeur Pierre Pichot

Introduction et mise en garde : ce questionnaire ne doit pas servir à faire vous-même votre diagnostic de dépression. Le diagnostic ne peut être porté avec fiabilité que par un médecin au vu de divers éléments, les symptômes d'une dépression pouvant être très variables selon les individus. Ce questionnaire peut en revanche vous aider à suivre l'évolution de symptômes dépressifs au cours d'un traitement par exemple.

Consignes : Ce questionnaire comporte 13 séries de quatre propositions. Pour chaque série, lisez les quatre propositions, puis choisissez celle qui décrit le mieux votre état actuel de ces deux dernières semaines. Entourez le numéro qui correspond à la proposition choisie.

A	Je ne me sens pas triste.	0
	Je me sens cafardeux ou triste.	1
	Je me sens tout le temps cafardeux ou triste, et je n'arrive pas en sortir. Je suis si triste et si malheureux, que je ne	2
	peux pas le supporter.	3
B	Je ne suis pas particulièrement découragé, ni pessimiste au	0
	sujet de l'avenir. J'ai un sentiment de découragement au sujet	1
	de l'avenir.	2
	Pour mon avenir, je n'ai aucun motif d'espérer.	3
	Je sens qu'il n'y a aucun espoir pour mon avenir, et que la situation ne peut s'améliorer.	

C	Je n'ai aucun sentiment d'échec de ma vie.	0
	J'ai l'impression que j'ai échoué dans ma vie plus que la	1
	plupart des gens. Quand je regarde ma vie passée, tout ce que	2
	j'y découvre n'est qu'échecs.	3
	J'ai un sentiment d'échec complet dans toute ma vie personnelle (dans mes relations avec mes parents, mon mari, ma femme mes enfants)	
D	Je ne me sens pas particulièrement insatisfait.	0
	Je ne sais pas profiter agréablement des	1
	circonstances. Je ne tire plus aucune	2
	satisfaction de quoi que ce soit. Je suis	3
	mécontent de tout.	

E	Je ne me sens pas coupable.	0
	Je me sens mauvais ou indigne une bonne partie	1
	du temps. Je me sens coupable.	2
	Je me juge très mauvais, et j'ai l'impression que je ne vauds rien.	3
F	Je ne suis pas déçu par moi-	0
	même. Je suis déçu par moi-	1
	même.	2
	Je me dégoûte moi-même.	3
G	Je ne pense pas à me faire	0
	du mal. Je pense que la mort	1
	me libèrerait.	2
	J'ai des plans précis pour me suicider.	3
H	Si je le pouvais, je me tuerais.	0
	Je n'ai pas perdu l'intérêt pour les autres gens.	1
	Maintenant je m'intéresse moins aux autres gens qu'autrefois.	2
	J'ai perdu tout l'intérêt que je portais aux gens et j'ai peu de sentiments pour eux. J'ai perdu tout l'intérêt pour les autres, et ils m'indiffèrent totalement.	3
I	Je suis capable de me décider aussi facilement que de	0
	coutume. J'essaie de ne pas avoir à prendre de décision.	1
	J'ai de grandes difficultés à prendre des décisions.	2
	Je ne suis plus capable de prendre la moindre décision.	3

J	Je n'ai pas le sentiment d'être plus laid	0
	qu'avant. J'ai peur de paraître vieux ou	1
	disgracieux.	2
	J'ai l'impression qu'il y a un changement permanent dans mon apparence physique, qui me fait paraître disgracieux.	3
	J'ai l'impression d'être laid et repoussant.	

K	Je travaille aussi facilement qu'auparavant.	0
	Il me faut faire un effort supplémentaire pour commencer à	1
	faire quelque chose. Il faut que je fasse un très grand effort pour	2
	faire quoi que ce soit.	3
	Je suis incapable de faire le moindre travail.	
L	Je ne suis pas plus fatigué que d'habitude.	0
	Je suis fatigué plus facilement que	1
	d'habitude. Faire quoi que ce soit me	2
	fatigue.	3
	Je suis incapable de faire le moindre travail.	
M	Mon appétit est toujours aussi bon.	0
	Mon appétit n'est pas aussi bon que	1
	d'habitude. Mon appétit est beaucoup	2
	moins bon maintenant. Je n'ai plus du	3
	tout d'appétit.	

Cotation : La note globale est obtenue en additionnant les scores des 13 questions. L'étendue de l'échelle va de 0 à 39. Plus la note est élevée plus le sujet est déprimé.

Les différents seuils de gravité retenus par Beck et Beamesderfer :

- 0-4 : pas de dépression ;
- 4-7 : dépression légère ;
- 8-15 : dépression modérée ;
- 16 et plus : dépression sévère.

Annexe 2: Score de sévérité de fatigue, *Fatigue Severity Scale (FSS) of Sleep Disorders*

Cette échelle anglophone évalue les répercussions de la fatigue de façon générale. Il s'agit d'un court questionnaire qui vous demande de mesurer votre niveau de fatigue. Il contient neuf affirmations qui mesurent la sévérité des symptômes de votre fatigue.

Lisez chaque affirmation et entourez un nombre de 1 à 7 qui semble correspondre à votre état de fatigue durant la semaine dernière.

- Une valeur basse (=1) indique que vous n'êtes pas d'accord avec l'affirmation, tandis qu'une valeur haute (7) indique que vous êtes d'accord avec l'affirmation proposée.
- Il est important d'entourer un nombre (1 à 7) pour chaque question.

FSS QUESTIONNAIRE							
Durant la semaine passée j'ai trouvé que	Pas d'accord < > D'accord						
Ma motivation est plus basse quand je suis fatigué							
Les exercices me demandent des efforts							
Je suis facilement fatigué(e)							
La fatigue interfère avec mes fonctions physiques							
La fatigue me cause souvent des problèmes							
Ma fatigue empêche certaines fonctions physiques							
La fatigue m'empêche de mener à bien certaines obligations et responsabilités							
La fatigue est parmi mes 3 symptômes les plus handicapants							

La fatigue interfère avec mon travail, ma famille ou ma vie sociale							
	Total :						

Copyright Lauren B. Krupps.

SCORE

Concernant le calcul du score permettant d'évaluer le niveau de fatigue :

- Addition des nombres entourés pour obtenir le score final*
- Un score total inférieur à 36/63 ou 4/9 suggère l'absence probable de fatigue*
- Un score supérieur ou égal à 36/63 ou 4/9 suggère la présence probable de fatigue*

Annexe 3 : Questionnaire de typologie circadienne de Horne & Ostberg

1/ Si vous viviez à votre rythme (celui qui vous plaît le plus), à quelle heure vous lèveriez-vous, étant entièrement libre d'organiser votre journée ?

Score 1 Entre 11h et midi

Entre 9h45 et 11h du matin

Entre 7h15 et 9h45 du matin

Entre 6h et 7h15 du matin

Entre 5h et 6h du matin

2/ Si vous viviez à votre rythme (celui qui vous plaît le plus), à quelle heure vous mettriez-vous au lit, étant entièrement libre d'organiser votre journée ?

Score 1 Entre 2h et 3h du matin

Entre 0h45 et 2h du matin

Entre 22h45 et 0h45

4 Entre 21h30 et 22h45

5 Entre 20h et 21h30

3/ Si vous devez vous lever tôt, l'utilisation d'un réveil vous est-elle indispensable ?

Score 1 Beaucoup

2 Assez

3 Peu

4 Pas du tout

4/ Dans des conditions adéquates (environnement favorable, sans contraintes particulières...), à quel point cela vous est-il facile de vous lever le matin ?

Score 1 Pas facile du tout

Pas très facile

Assez facile

Très facile

5/ Comment vous sentez-vous durant la demi-heure qui suit votre réveil du matin ?

Score 1 Très fatigué(e)

2 Relativement fatigué(e)

3 Relativement en forme

4 Très en forme

6/ Quand vous n'avez pas d'obligations le lendemain, à quelle heure vous couchez-vous par rapport à votre heure habituelle de coucher ?

Score 1 Plus de 2 heures plus tard

2 1 à 2 heures plus tard

3 Moins d'1 heure plus tard

4 Rarement ou jamais plus tard

7/ A quel moment de la soirée vous sentez-vous fatigué(e) au point de vous endormir ?

Score 1 De 1h45 à 3h du matin

2 De 0h30 à 1h45 du matin 3 De 22h15 à 0h30

4 De 21h à 22h15

5 De 20h à 21h

8/ Après vous être couché(e) à 23h, le lendemain vous vous sentez ?

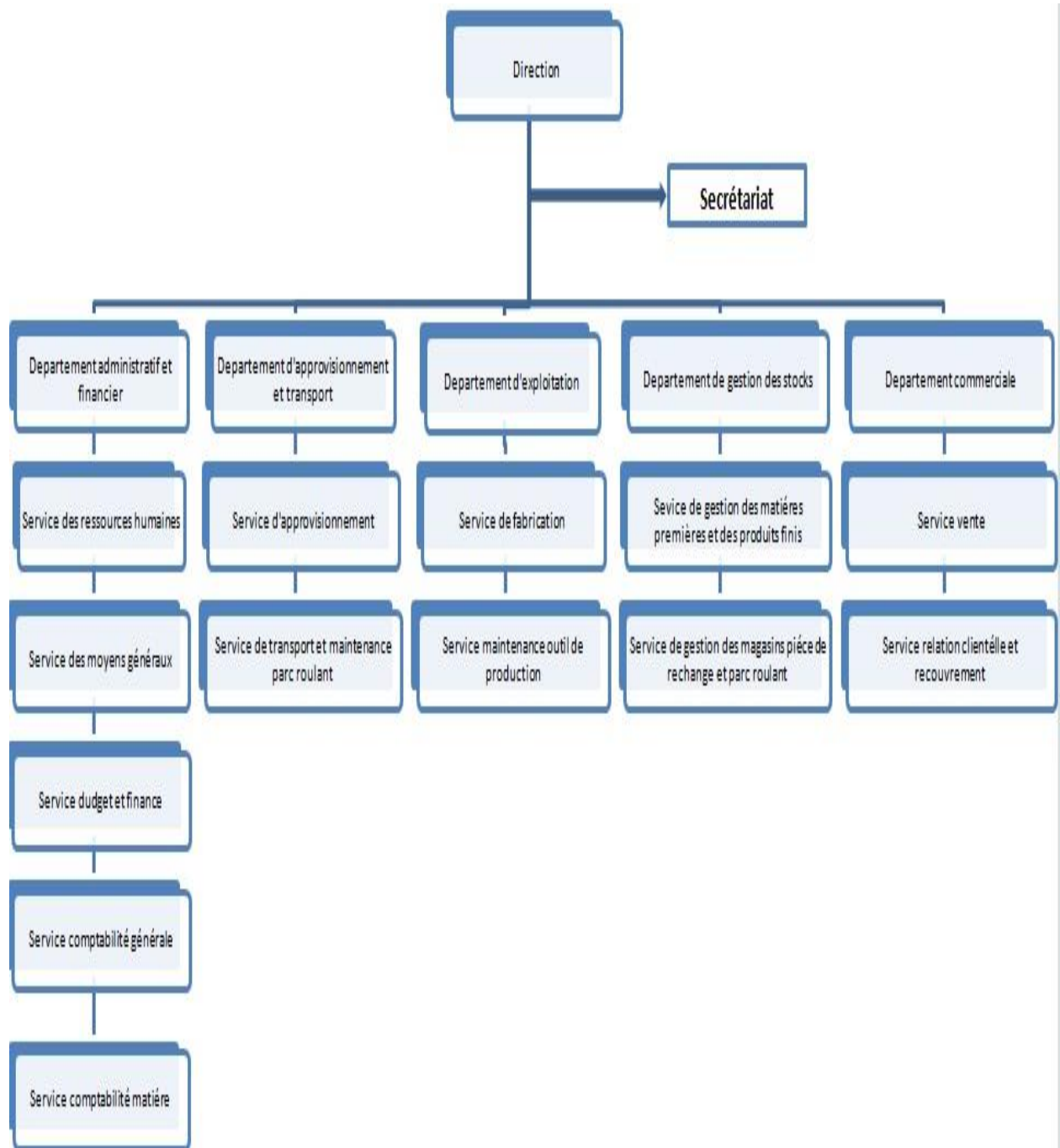
Score 0 Pas du tout fatigué(e)

2 Un peu fatigué(e)

3 Relativement fatigué(e)

5 Très fatigué(e)

Annexe N°4 : Organigramme de l'unité d'aliments de bétail (l'UAB) d'El-Kseur



Annexe 5 : les testes de la validité et la fiabilité des échelles de mesure

1. Validité de l'échelle de mesure typologie circadienne de horne et ostberg

Matrice de corrélation inter-éléments

	A	B	C	D	E	F	G	H
A	1,000							
B	0,898	1,000						
C	0,139	0,317	1,000					
D	0,516	0,408	0,071	1,000				
E	0,000	0,000	0,669	0,395	1,000			
F	0,107	0,345	0,428	0,348	0,315	1,000		
G	0,310	0,427	0,442	0,477	0,287	0,624	1,000	
H	0,627	0,757	0,323	0,491	0,000	0,673	0,575	1,000

2. Fiabilité de l'échelle de mesure typologie circadienne de horne et ostberg, alpha de cronbach

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,810	,838	8

3. Validité de l'échelle de mesure « Fatigue Severity Scale (FSS) of Sleep Disorders » de Spiegel, Maxime Elbaz. 2002

Matrice de corrélation inter-éléments

	a	b	c	d	e	f	g	h	i
a	1,000								
b	-0,255	1,000							
c	0,125	0,055	1,000						
d	0,064	-0,250	0,600	1,000					
e	-0,156	-0,117	0,725	0,467	1,000				
f	0,582	0,304	0,398	0,304	0,106	1,000			
g	0,377	-0,152	-0,298	0,227	-0,027	0,415	1,000		
h	0,582	-0,304	0,398	0,304	0,319	0,333	0,138	1,000	
i	0,625	-0,408	0,312	0,272	0,048	0,248	0,062	0,745	1,000

4. Fiabilité de l'échelle de mesure « Fatigue Severity Scale (FSS) of Sleep Disorders » de Spiegel, Maxime Elbaz. 2002. Alpha de cronbach

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,716	,691	9

5. Validité de l'échelle de mesure de la dépression de BECK

Matrice de corrélation inter-éléments

	A	B	C	D	E	F	H	I	J	K	L	M
A	1,00											
B	-0,36	1,00										
C	-0,33	-0,10	1,00									
D	-0,05	0,36	-0,22	1,00								
E	0,22	-0,10	-0,25	-0,22	1,00							
F	0,15	0,52	-0,17	0,10	0,40	1,00						
H	0,22	0,41	0,00	0,22	0,00	0,23	1,00					
I	0,09	-0,25	-0,10	-0,53	0,41	0,28	0,00	1,00				
J	0,33	0,61	-0,38	0,22	0,25	0,46	0,50	0,10	1,00			
K	-0,43	0,53	0,22	-0,05	0,22	0,15	0,65	0,09	0,33	1,00		
L	0,36	-0,58	0,61	-0,36	0,10	- 0,28	0,00	0,25	- 0,10	-0,09	1,00	
M	0,22	-0,10	0,38	-0,76	0,38	0,11	0,00	0,41	0,25	0,22	0,61	1,00

6. fiabilité de l'échelle de mesure de la dépression de BECK, alpha de cronbach

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,566	,560	12

Annexe 6 : résultats de (X^2) des questionnaires qui mesurent les hypothèses :

Questionnaire (N°1) :

Beck :

Tests statistiques

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Khi-carré	1,600 ^a	,400 ^a	3,600 ^a	1,600 ^a	3,600 ^a	1,400 ^b	1,600 ^a	,000 ^a	,400 ^a	3,600 ^a	1,600 ^a	,400 ^a	3,600 ^a
Ddl	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Sig. Asymptotique	,206	,527	,058	,206	,058	,497	,206	1,000	,527	,058	,206	,527	,058

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 5,0.

b. 3 cellules (100,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 3,3.

Questionnaire (N°2) :

Résultats de (X^2) du questionnaire de la fatigue :

Tests statistiques

	ma motivation est plus basse quand je suis fatigué	les exercices me demandent des efforts	je suis facilement fatigué	la fatigue interfère avec mes fonctions physiques	la fatigue me cause souvent des problèmes	ma fatigue empêche certaines fonctions physiques	la fatigue m'empêche de mener a bien certains obligations et responsabilités	la fatigue est parmi mes 3 plus endiamants	la fatigue interfère avec mon travail, ma famille ou ma vie sociale
Khi-carré	7,200 ^a	2,133 ^b	2,400 ^a	,133 ^b	6,200 ^a	14,600 ^a	12,200 ^a	11,400 ^a	12,600 ^a
ddl	2	1	2	1	2	2	2	2	2
Sig. asymptotique	,027	,144	,301	,715	,045	,001	,002	,003	,002

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 10,0.

b. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Questionnaire N°3 :

Résultats de (X^2) du questionnaire de la typologie circadienne qui mesure l'apparition des troubles du sommeil :

Tests statistiques

	heure du réveil	l'heur du couché	utilisation du réveil	la facilité de lever le matin	la demi-heure qui suit le réveil du matin	l'heure de couché sans obligation de lever tôt par rapport à l'heure habituelle	le moment de la fatigue le soir	après être couché à 23h le lendemain vous sentez
Khi-carré	6,000 ^a	20,400 ^a	7,800 ^b	9,600 ^b	9,600 ^b	10,800 ^a	20,400 ^a	4,800 ^c
ddl	3	3	2	2	2	3	3	1
Sig. asymptotique	,112	,000	,020	,008	,008	,013	,000	,028

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 7,5.

b. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 10,0.

c. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Résumé

Nous avons présenté dans notre thème « l'impact de travail de nuit sur la sante psychologique et physique des employés », au sein de l'unité des aliments du bétail (ONAB) EL-Kseur, un sujet d'actualité en vue de l'accroissement de taux des travailleurs de nuit, pas uniquement en Algérie, mais dans le monde entier, une raison objective pour étudier ce genre de travail qui est considéré comme un travail pénible, une pénibilité montrée dans plusieurs ouvrages et revues scientifique et les médecins nous ont prévus de ses risques sur la santé psychologique et physiques des travailleurs de nuit, soit à court ou à long terme. Nous avons réalisé une étude qualitative descriptive sur un échantillon de (30) personnes, où nous avons appliqués trois (3) échelles que nous avons testé leurs validités et fiabilités, chaque échelle mesure une hypothèse.

La première « il existe un impact de travail de nuit sur la santé psychologique des employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) », que nous avons infirmés grâce au degré de signification de X^2 .

La deuxième hypothèse « il existe un impact de travail de nuit sur la fatigue des employés de l'unité des aliments du bétail (UAB) », que nous avons constatés qu'il existe un impact, là où nous avons confirmé l'hypothèse.

La troisième hypothèse « il existe un impact de travail de nuit sur l'apparition des troubles de sommeil chez les travailleurs de nuit de l'unité des aliments du bétail (UAB) », que nous avons confirmé, grâce à la loi de X^2 .

Vers la fin nous avons proposés des solutions pour diminuer les risques liés au travail de nuit et les risques qui l'entoure, sur la santé psychologique et physiques des employés de l'unité des aliments du bétail (l'UAB), parmi les recommandations que nous avons proposé se qui suit :

- Donner plus d'importance aux personnes qui travaillent la nuit.
- Une régulation efficace du travail de nuit est nécessaire afin de prévenir et de limiter son impact sur la santé physique et psychologique de employés et d'éviter les postes longs supérieurs à 8 heures et repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures), pour préserver la santé psychologique et physique des travailleurs.
- Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.
- Développer des lois pour punir toute personne qui dépasse et les droits des travailleurs de nuit et qui l'exploitent.