

Ministère de l'Enseignement et de la Recherche Scientifique

Université Abderrahmane Mira-Bejaia



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

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 en Sociologie

Option : Sociologie de l'Organisation et du Travail

Thème :

***Le travail de nuit et la gestion des temps sociaux
chez le personnel des institutions sanitaires
publiques.***

Cas pratique : les infirmières de L'EPH d' Aokas, Bejaia

Réalisé par :

Mlle Koussouri Yousra

Mlle Koussouri Amira

Encadré par :

DR NEGROUCHE

Année Universitaire: 2019-2020

Remerciements

Au terme de notre travail, nous tenons à exprimer nos remerciements les plus sincères au bon Dieu pour la patience et la santé dont il nous a dotés et qui nous ont été utile tout au long de notre parcours.

Dans le cadre de ce travail on tient à remercier profondément notre encadreur de recherche Monsieur **NEGROUCHE Hamid**, qui nous a tant aidé de par ses qualités d'encadrement, sa patience, sa rigueur scientifique et son soutien affectif dont elle nous a fait bénéficié tout au long de la période d'élaboration de ce travail.

Nous remercions vivement l'ensemble de personnel du l'EPH d'Aokas qui nous a permis d'effectuer notre pré-enquête dans les meilleures conditions et avec beaucoup de sérénité.

Comme on remercie chaleureusement notre université ABDERAHMANE MIRA et tous les enseignants qui ont contribué à notre formation tout au long de nos études.

Ainsi que toutes les personnes qui nous ont aidés de loin ou de près afin de réaliser ce travail dans les bonnes conditions. Enfin, sans oublier le soutien affectif et matériel de nos familles, qu'elles trouvent ici l'expression de notre Attachement.

Dédicace,

A l'aide de dieu le tout puissant, qui ma accordée le courage d'achever ce travail, que je dédie avec toutes mes affectations :

Mes chers parents que nulle dédicace ne puisse exprimer mes s'incères que dieu, le tout puissant vous préserve, vous accorde santé, bonheur, quiétude de l'esprit et vous protège de tout mal,

A ma cher grande mère que dieu la protège pour nous,

A mes adorables sœurs et mon petit frère Amir, qui m'ont encouragée tout au long de mes études,

A toute ma famille : tantes, oncles, cousines, qui ont été là quand j'en avais besoin d'eux,

A toute mes copines, et mes amis.

Yousra

Dédicace,

Après avoir rendu grâce à Dieu le Tout Puissant de m'avoir donnée la force
de mener cet humble et modeste travail que je dédie :

A mes chers parents qui m'ont fait connaître les portes de réussite, que
dieu les protèges.

A ma chers grande mère, que dieu te garde pour nous.

A mes chers sœurs Amel, Yousra, Milissa, Rania, Milina et mon petit frère
Amir que j'adore.

A tout les membres de ma famille.

A toute personne qui a contribue à la réalisation de ce travail de près ou
de loin.

Amira

Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
EPH	Etablissement Public Hospitalier
OIT	Organisation Internationale du Travail.
OST	Organisation Scientifique de Travail.
CIRC	Centre International de Recherche sur le Cancer
OMS	Organisation Mondial de la Santé
DRH	Direction des Ressources Humains
TIC	Technologie de l'Information et Communication
EMS	Etablissement Médicaux Sociaux
ASBL	Association Sans But Lucratif

Liste des tableaux :

Numéro de tableau	Titre de tableau	Page
01	évolution de statut de la femme selon M.BOUTEFNOUCHET	26
02	progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'au 2008 en %	29

Sommaire

Sommaire :

Remerciement

Dédicaces

Tables des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

PARTIE I : LE CADRE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE

Chapitre 1 : la détermination de sujet d'étude

Préambule :.....	05
1. Les raisons de choix du thème.....	05
2. Les objectifs de la recherche.....	05
3. La problématique de recherche.....	06
4. Les hypothèses formulées.....	08
5. Les discussions des deux hypothèses.....	08
6. La définition des concepts et notion clés.....	09
Synthèse du chapitre :.....	12

Chapitre 2: méthodes et techniques d'investigation

Préambule :.....	14
1. La pré-enquête.....	14
2. Les résultats de la pré-enquête.....	15
3. Les méthodes d'investigation adoptées.....	15
4. Les techniques utilisées.....	16
5. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :	
A. Présentation de l'organisme d'accueille.....	16

B. Echantillon et échantillonnage d'étude.....	19
Synthèse du chapitre :.....	20

PARTIE II : LE CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE

Chapitre 3: le travail des femmes en Algérie

Préambule :.....	23
1. Evolution du travail de la femme en Algérie	23
2. la femme au sein de la société algérienne	24
3. le passage de la femme algérienne du type traditionnel au type moderne	25
4. les droits de la femme en matière d'emploi dans la législation algérienne du travail	27
5. la population active féminine.....	28
6. le travail de nuit des femmes.....	29
7. la féminisation du corps médicale en Algérie.....	30
8. les avantages et les inconvénients de travail des femmes :	
a) les avantages du travail de la femme.....	30
b) les inconvénients de travail de la femme.....	33
Synthèse du chapitre	37

Chapitre 4 : généralité sur le travail de nuit.

Préambule :.....	39
1. l'évolution du travail de nuit	39
2. définition du travail de nuit	40
3. le travailleur de nuit	41
4. comment protéger le travailleur de nuit	42
5. les droits des travailleurs de nuit.....	42
6. les obligations des travailleurs de nuit	43

7. la durée de travail de nuit :	
a) la durée quotidienne de travail.....	44
b) la durée hebdomadaire	45
8. modalités du travail de nuit :	
a) le travail en trois-huit.....	46
b) travail deux-douze.....	46
9. les effets du travail de nuit sur la santé	
a) A court terme.....	47
b) A long terme.....	47
10. les effets du travail de nuit contrastés sur les conditions de travail.....	48
Synthèse du chapitre	49

Chapitre 5 : l'aménagement de temps entre vie professionnelle et vie privée

Préambule :.....	51
1. la gestion de temps.....	51
2. l'aménagement de temps de travail.....	52
3. Temps effectif et temps personnel.....	53
4. l'aménagement entre temps de travail et temps de vie familiale	54
5. le temps de Loisirs en famille et hors famille	55
6. Quatre dimensions pour saisir l'articulation des temps sociaux.....	55
Synthèse du chapitre.....	57

PARTIE III : LE CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE

Préambule :.....	61
1. Présentation des études antérieures :	
a. Études sur le travail de nuit.....	

a.1. Études locales.....	61
a.2. Études étrangères.....	66
b. Études sur les temps sociaux	
b.1. Études locales.....	71
b.2. Études étrangères.....	77
2. synthèses générales.....	81

Conclusion

Liste bibliographique

Introduction

Introduction :

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

Depuis le début de la révolution industrielle, le monde du travail vit une véritable transformation. L'industrie, et conjointement l'homme, se doivent d'être plus actifs et plus productifs. C'est donc au cours de la deuxième période de l'industrialisation que le travail de nuit se développa. Selon l'office fédéral de la statistique, en 2008, 220 000 personnes travaillaient à temps complet de nuit, dont 86'000 femmes.

Le travail de nuit peut être mis en place pour assurer la continuité des services, d'utilité sociale, comme les services de surveillance, les astreintes des policiers, les services de santé ou être une modalité d'organisation du travail par exemple pour une entreprise qui souhaite maximiser sa rentabilité.

Dans le secteur des soins, l'activité de nuit était déjà présente avant la révolution industrielle. Au début du siècle, la surveillance de nuit était effectuée par des gardes malades. Ces derniers n'avaient pas de qualifications professionnelles et devaient veiller sur le sommeil des patients, d'où l'appellation « veilleurs de nuit ». Au fur et à mesure de l'avancée de la médecine et du développement des soins techniques, les veilleurs ont gagné en qualifications et sont aujourd'hui des professionnels diplômés.

Bien que la loi définisse clairement que le travail de nuit est interdit, il ne l'est pas dans certaines professions socio-médicales, dans la restauration, dans le domaine de la sécurité, dans certaines usines et dans les boulangeries, où il est indispensable. Malgré cela, il faut reconnaître que le travail nocturne est nocif pour la santé et la vie sociale, comme l'attestent Carpentier et Cazamian dans leur ouvrage. L'organisme n'est pas fait pour travailler de nuit et ne s'adapte que très difficilement à ce genre d'horaires atypiques.

De plus, en travaillant de cette manière, l'infirmière vit en décalage avec sa famille, ses amis et la société en générale. La principale question à laquelle ce travail aimerait répondre est celle de l'aménagement entre la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes travaillant de cette manière.

Donc, nous voulons à travers notre recherche sur le travail de nuit et la gestion des temps sociaux chez le personnel des institutions sanitaires publiques, mettre en avant si ces femmes infirmières qui travaillent la nuit arrivent-elles à gérer leurs temps social, dans une grande structure hospitalière publique d'Aokas.

A cet effet, nous allons repartir notre travail en trois grandes parties, à savoir une partie méthodologique, une partie théorique, et une partie pratique, la première partie est représentée par deux chapitres qui sont comme suit :

Le premier chapitre traite le cadre méthodologique de la recherche, qui vise à démontrer les raisons et les objectifs du choix de cette thématique, la problématique, les hypothèses formulées, la discussion des hypothèses et la définition des notions et les concepts clés.

Le deuxième chapitre vise à démontrer les méthodes et techniques adoptées pour pouvoir réaliser cette recherche au terrain. Il est composé de la pré-enquête, les méthodes adoptées, les techniques utilisées et la construction de la population d'étude. C'est dans ce chapitre, que nous allons montrer la rupture de notre recherche, tout en expliquant et développant le phénomène en question, par l'assistance des informations et connaissances méthodologiques.

La seconde partie de notre recherche est réservée pour la partie théorique de l'étude qui comporte trois chapitres qui sont comme suit :

Le troisième chapitre est consacré au travail des femmes en Algérie, tout en s'intéressant aux facteurs qui ont contribué au développement du travail des femmes.

Dans le quatrième chapitre nous allons parler d'une manière générale sur le travail de nuit.

Le cinquième chapitre est consacré à la gestion des temps sociaux tout en s'intéressant à l'aménagement de ce dernier.

La dernière partie de notre recherche est la partie pratique de l'étude, cette partie est composée d'un seul chapitre, Suite à la condition de santé, au confinement qu'a vécu le monde et en particulier en Algérie qui nous a empêchés de continuer notre travail de terrain, on contentera dans cette partie sur la présentation des études antérieures et enfin une conclusion sur tout le travail.

LE CADRE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE

CHAPITRE I : la détermination de sujet d'étude

Préambule :

1. Les raisons du choix de thème
2. Les objectifs de la recherche
3. La problématique
4. Les hypothèses formulées
5. La discussion des deux hypothèses
6. Définitions des concepts et notions clés

Synthèse du chapitre

Préambule :

La démarche de la recherche scientifique est toujours apportée des étapes pour la prestation de sujet d'étude, en première lieu les raisons de choix du thème et les objectifs, ensuite la problématique de recherche pour bien cerner le sujet, puis les hypothèses formulées et la définition des concepts et notions clés qui nous montre une vision sur la vocation de la recherche.

1) Les raisons du choix de thème :

Le présent thème est animé par un ensemble de raisons d'ordre subjectives et objectives :

a) subjectives:

- Après avoir constaté la souffrance des femmes qui travaillent la nuit et les répercussions de ces taches sur leur vie familiales et domestique.
- Enrichir notre savoir sociologique et méthodologique en vue de préparer notre insertion professionnelle.
- Vu qu'on a des proches de même genre qui font ce travail, ce qui a suscité une curiosité de découvrir les vraies difficultés rencontrées par les femmes dans leur entourage familial et social suite aux contraintes de travail nocturne.

b) objectives :

Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre dans le bon sens, à travers notre étude, notre recherche vise à atteindre les objectifs qui se résument comme suit :

- Comprendre la valeur et le rôle de travail de nuit des femmes.
- Vu les dangers de travail de nuit sur la femme ce sujet mérite d'être étudié et l'analysé.
- Savoir comment les femmes qui travaillent la nuit s'organisent et gèrent leurs temps afin de mieux articuler entre la vie privée et vie professionnelle, et d'accomplir leurs taches ménagères pour trouver un temps pour leurs loisirs.

2) Les objectifs de la recherche :

- Découvrir les conditions qui motivent les infirmières à choisir le travail de nuit, ordre personnel ou familial.
- Déterminer l'impact du travail de nuit sur la vie sociale et familiale du personnel soignante au niveau des hôpitaux.
- Découvrir le terrain et appliquer nos connaissances techniques.

3) La problématique :

Le travail est une activité humaine, organisée et régulée, plus au moins pénible, source d'efforts et de satisfaction liés à la production des biens utiles ou de services, tolérée dans une société donnée dont une personne peut tirer des moyens d'existence.¹

C'est un outil important par lequel l'individu aboutit à assurer sa survie, et à satisfaire ses besoins économiques et sociaux. Il donne droit à toute personne ayant la capacité physique et mentale, d'accomplir les tâches ordonnées par l'employeur. D'après Guy Roustang, « *on travaille seulement parce qu'on a besoin de manger. Mais on mange pour pouvoir continuer à travailler. Et de nouveau on travaille pour manger. Toute est intermédiaire dans cette existence, tout est moyen (...) la nécessité est partout.* »²

Le milieu professionnel parmi plusieurs domaines d'activités vit au mouvement d'évolution profond que subit le monde du travail et la loi du marché du travail, exige souvent de nouvelles méthodes de travail.

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, sociale et médicosociale, activité de transport, entretien et maintenance, police, hôtels -cafés-restaurants ...) si la hausse est forte dans l'industrie, le travail nocturne reste très majoritairement concentré dans les services et le secteur public qui représente à eux deux près de trois quarts des travailleurs de nuit avec respectivement 41% et 31% contre 21 dans l'industrie.³

Dans le domaine de la santé le travail de nuit est une partie exigée pour l'activité de l'ensemble du corps médical et une obligation afin d'apporter des soins d'une manière régulière. Dans ce secteur, l'intégration de femmes à assurer le travail de la nuit est nécessaire pour assurer les fonctions de médecins, sage femmes, infirmières et autres.

Le travail de nuit impose une organisation particulière de la vie privée dans laquelle l'infirmière doit trouver un rythme personnel et un équilibre familial qui est très difficile et un problème multidimensionnel qui se répercute sur le conjoint par rapport infirmière mariée nouvellement, le déroulement de la grossesse, ou bien celle venant d'accoucher et d'avoir enfant de bas âge.

¹Eric BRANGIER et Autres, **les dimensions du travail humaines, théories pratiques de la psychologie du travail et des organisations**, revue publiée le 27 janvier 2011, P : 46.

²Guy ROUSTANG, **le travail autrement, le travail et mode de vie**, 2ème Édition, BORDAS, Paris. P : 251.

³Edouard FRANCOIS, **le travail de nuit : impacte sur les conditions de travail et de vie des salariés**, Édition Mandateur, Paris, 2010, P : 9.

Aujourd'hui, même si l'infirmière algérienne occupe un emploi à l'extérieur, l'entretien et l'organisation de la maison sont également assurés par elle. Elle continue à faire le ménage à planifier et à préparer les repas, à faire la vaisselle, à faire les achats, l'éducation des enfants et les aides à faire leurs travaux scolaires etc. Tout ce travail qui n'est jamais compté ni payé, libère l'ensemble des membres de la famille (particulièrement masculins) pour qu'ils puissent se consacrer à d'autres occupations.

Donc Le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur et l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement même de la famille ; son statut de femme salariée, exerçant un métier dans le monde du travail, donne une toute autre image de sa responsabilité familiale que le statut de « femme au foyer », ne franchissant le seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelles.¹

Le travail de nuit des femmes est totalement différent de celui de la journée, les travailleuses de nuit subissent des difficultés que ce soit dans leur vie familiale ou professionnelle. Le travail de nuit de la femme cause plusieurs difficultés pour celle qui l'occupe, surtout dans sa vie conjugale, il représente un effet négatif sur sa santé et un déséquilibre biologique et socio- familial.

Carpentier et Cazamine stipulent très bien dans leur ouvrage qu'en travaillant la nuit, il est difficile de pratiquer une activité collective où l'on voit du monde. Les travailleurs nocturnes vont plutôt choisir un sport individuel ou une activité qui ne dépend d'aucun horaire.

Les infirmières veilles la journée, elles peuvent pratiquer leurs activités de loisirs lorsque les autres personnes travaillent. Durant ces plages horaires, les espaces publics (les clubs par exemple) sont alors moins fréquentés. Cependant, peu de cours de sport, par exemple, ont lieu la journée. Celles-ci sont donc forcées de pratiquer plutôt des loisirs et des activités individuelles que collectives.²

Le travailleur nocturne est aussi libre la journée pour aller faire ses courses et remplir ses besoins administratifs (banque, poste, commune) car la plupart des individus sont au travail. Ces endroits sont alors peu fréquentés.

Donc les femmes se trouvent contraintes à faire preuve d'une bonne organisation de leur temps, et s'efforcent de le rendre accessible pour elles et pour les autres.

¹Mustapha BOUTEFNOUCHET, **La famille Algérienne évolution et caractéristiques récentes**, 2eme Édition, société nationale d'édition et de diffusion, Alger, 1982, P : 118.

²Céline DELEZE et Tania TRUMMER, **les influences de travail de nuit sur la qualité de vie des infirmières, savièse**, janvier, 2010, P : 73.

D'après tous qui ont été développés tout au long de cette discussion théorique, nos préoccupations concernant la thématique en cause, peut être résumé à travers la question suivante :

Les femmes infirmières qui travaillent la nuit dans les institutions sanitaires publiques arrivent-elles à gérer leurs temps social ?

Pour mieux cerner notre question centrale, nous avons formulées les questions secondaires suivantes :

1. Comment ces femmes infirmières aménagent elles entre le temps professionnel et le temps de leur vie privée ?
2. Ces femmes là arrivent-elles à avoir un temps de loisir?

4) Les Hypothèses formulées :

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

Selon Mace Gordon, l'hypothèse peut être envisagée comme une réponse anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche. C'est un énoncé précisant une relation anticipée et plausible entre des phénomènes observés ou imaginés.

Selon Maurice ANGERS « *le vocaliste hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs thèmes impliquant une vérification empirique* ».

C'est dans cette perspective que nous avons formulés les hypothèses suivantes ;

- Le travail de nuit et ses contraintes professionnelles est un véritable obstacle pour la gestion du temps social chez les infirmières des institutions sanitaires publiques.
- L'aménagement du temps professionnel et le temps de la vie privée des infirmières leur exige une Flexibilité dans la gestion des activités domestiques.

5) la discussion de deux hypothèses :

Discussion de la première hypothèse :

- Etant donné que la femme a ses responsabilités envers sa famille et des contraintes professionnelle aussi, et le travail de nuit, entrave quelques relations sociales et familiales. Il est difficile pour les infirmiers travaillant la nuit de gérer leur temps en

fonction qu'elles exercent les deux rôles, ainsi que sa vie privée (activité sportifs, ses amies, loisirs, etc.)

Discussion de la deuxième hypothèse :

- Les infirmières sont appelées à réussir l'aménagement de temps professionnel et le temps de la vie privée, puisque elles travaillent dans un secteur qui leur demande une grande responsabilité qui influence sur leurs vies familiales comme le manque de temps pour leurs activités domestiques.

6) Définition des Concepts et Notions clés :

La définition des concepts et notions, consiste à faire ressortir les concepts et notions clés de ses hypothèses et de les clarifier par des définitions. Les concepts et notions que nous avons déterminés à travers nos hypothèses sont les suivants :

a) Travail :

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

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

Selon Alain Bruno, « le travail est considéré comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d'usage dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services ».²

b) Le travail de nuit :

Selon le code de travail algérien, « le travail de nuit est défini par la loi de 90-11 sur les relations du travail de législation du travail –est venu l'article 27 de la loi 90-11 du code algérien dans les relations de l'individu, que tout travail effectué entre vingt un heures à cinq heures du matin est considéré comme travail de nuit. Les modalités, les conditions de travail de nuit, les droits qui sont associés se déterminent par des accords ou les conventions collectives ».

¹Raymond BOUDON, Dictionnaire de sociologie, Édition Larousse, Paris, 2005, P : 238.

²Alain BRUNO et Autres, Dictionnaire d'économie et de science sociale, Édition Ellipses, Paris, 2005, P : 465.

C'est un travail à contresens du fonctionnement physiologique de l'organisme peut altérer la performance avec des conséquences préjudiciable sur la sécurité des agents et sur la fiabilité des systèmes sociotechnique.

c) La vie familiale :

La famille est un produit social reflétant l'image de la société dans laquelle elle se situe et dans laquelle elle évolue. Dans une société statique, la structure familiale reste identique à elle-même ; dans une société évolutive ou révolutionnaire, la famille se transformera au rythme et aux conditions d'évolution de la société.¹

d) La vie professionnelle :

Peut-être définit comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins, ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunère est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payée et les temps des déplacements vers le lieu de travail.²

e) La vie privée :

La notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles, elle est également hors des cadres de la relation entreprise/salarie³.

L'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait état de la notion de vie privée dans lequel il est rappelé que chacun a droit au respect de sa vie privée .Par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités (dans la limite de l'organisation sociale et de ses choix antérieurs).

¹Mustapha BOUTEFNOUCHET, *Op-Cit*, P : 19.

² Mohamed KOLSI et Dora JAMOUDI, La conciliation entre la vie privée et la vie et son impacte sur l'engagement au travail, Tunisie, 2007, PP 1-14.

³ *Ibid.*, P : 19.

f) le temps :

Le temps loin d'être un absolu apparaissait comme une construction sociale, s'enracinant dans un système de valeurs qui s'est long temps modifié au cours des siècles dans le cadre d'une dialectique entre le travail le loisir mais le temps est devenu un enjeu social.¹

g) le temps social :

Le temps social offre une pluralité de sens qui interfère les uns avec les autres, on distingue trois grande types de significations contenue dans la notion de temps sociaux :

1 « la plus généralement part justement de l'irréductibilité de la dimension sociale du temps, il n'est pas de temps indépendant de la société qui le construit, le temps est inséparable du monde des valeurs sociales ».

2 « la notion du temps sociaux est plus limitative, elle met l'accent sur la spécificité du temps sociaux que l'on ne saurait confondre avec les autres formes du temps. Les temps sociaux est alors les temps sociaux logiquement, le temps particulier produit par chaque société ».

3 « les temps sociaux suggère que tout pratique sociale produit son propre temps sociaux, il en résulte une infinité ou une multiplicité de temps sociaux qui suggèrent se coordonnent ou se contraient dans des combinaisons variables »²

Définition opérationnel :

Le temps social est définit comme un ensemble des actions exercés par les individus dans une période bien déterminé dans le but de réaliser un lien social entre les membres du groupes.

h) l'infirmière :

Elle est définit comme suite ; « L'infirmière (nursing) comprend les soins Infirmiers qui visent à prévenir les infections chez les sujets alités ou toute autre complications évitable (escarres, phlébites, dénutrition....) actuellement ce terme est étendu à la prévention de certains problèmes sociaux (nursing social)....Les infirmières et les paramédicaux sont un complément Indispensable à l'exercice de la médecine.³

¹ Akbar MOLAJONI, Dictionnaire de sociologie contemporaine, Édition Zagros, Paris, 2004, P : 170.

² www.memoiroline.com/04/08/1093, Conciliation-vie privée –vie professionnelle-engagement-travail.html-(23decembre2013).

³Mostapha KHIATI, Guide des soins infirmières, Édition office des publications universitaire, Alger, 1986, P : 20.

i) Loisirs :

Le loisir est un mode d'activité ritualisé qui prend place après les moments d'obligation sociale: outre sa dimension ludique et compensatrice par rapport à la contrainte, il prend des formes qui manifestent de façon privilégiée l'appartenance à un groupe social (au sens des classes sociales) ou à une catégorie (au sens des groupes identitaires).¹

Synthèse du chapitre :

Dans ce chapitre nous avons premièrement déterminés notre sujet d'étude ; c'est-à-dire nous avons bien élucidés nos raisons de choix de thème et les objectifs à atteindre, afin d'avoir une bonne orientation de la recherche. Nous avons aussi construit notre problématique de recherche, qui envisage à cerner nos préoccupations théoriques vis-à-vis la thématique en cause. Grâce à la problématique, nous avons aussi formulées deux hypothèses, qui cherchent à répondre provisoirement à notre question centrale et ses questions secondaires. Ces hypothèses ont servi comme un pont entre la partie théorique et la pratique afin de nous préparer pour le terrain. Ces énoncés sont alimentés par des discussions qui visent à bien décortiquer et expliquer les concepts et les notions clés, évoqués dans les hypothèses. Pour finaliser ce chapitre, nous avons fait la définition des concepts et notion clés dégagées dans les hypothèses.

¹Maresca BRUNO et Autres, Occupation du temps libre une norme de consommation inégalement partagée, Département Évaluation des politiques publiques, Paris, 2004, P : 14.

CHAPITRE 2 : les méthodes et techniques d'investigations

Préambule :

1. La pré-enquête
2. Les résultats de la pré-enquête
3. Les méthodes d'investigations adoptées
4. Les techniques utilisées
5. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :
 - A). Présentation de l'organisme d'accueil.
 - B). Echantillon et échantillonnage d'étude.

Synthèse du chapitre

Préambule :

Tout recherches scientifiques doit soumettre à une partie pratique qui est le travail de terrain, cela pour la vérification des hypothèses de la recherche, et cette partie à un sens de relief à la partie théorique qui nous permet d'élargir notre vision de recherche dans le champ d'étude, elle à un rôle de montrer et d'expliquer les phénomènes étudiés avec des méthodes suivies des techniques méthodologiques pour but de décortiqué les approches de thème de recherche.

1) La pré-enquête :

La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce qui a pour objectif d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses.

Elle a constitué la première étape de notre recherche, L'objectif de la pré-enquête que nous avons réalisée est de vérifier et connaître l'échantillon de notre étude ainsi de savoir la technique de collecte de donnée à utiliser et de vérifier la faisabilité des hypothèses.

Selon **Omar AKTOUF** « La pré- enquête est une phase de terrain assez précoce dont le but essentiel est aidée à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient validées, fiables, enseignées, argumentées et justifiées. De même la pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses ». ¹

Dans le but de mieux cerner la problématique, l'enquête, formuler les hypothèses provisoires, ainsi avoir une méthode et les techniques de collecte de donnée plus adéquate au thème à traiter et enfin organiser un guide d'entretiens.

De ce fait, nous avons menés notre pré-enquête au sein de l'établissement public hospitalier EPH d'Aokas qui a durée de 20 /02/2020 jusqu'au 25/02/2020. Nous avons rencontré le responsable de l'établissement qui nous a autorisés de réaliser cette recherche, ensuite nous avons discutées à l'ensemble des travailleuses de nuit (les infirmières).

¹Omar ACTOUF, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, Édition Québec, 1987, P : 90.

2) Les résultats de la pré-enquête :

Nous avons effectués une pré- enquête qui à porté sur des travailleuses de nuit de l'établissement public hospitalier d'Aokas.

Lorsque nous avons récoltés toutes les données nécessaires sur notre thème de recherche, et après avoir observé nos enquêtés sur le terrain, la pré- enquête nous à permis :

- De déterminer la technique la plus adéquate à utiliser.
- D'avoir une idée sur notre terrain d'enquête, cela nous à permet de savoir s'il est accessible ou pas.
- Cerner la population d'enquête. -
- Se préparer sur le plan personnel et surtout psychologique pour l'enquête de terrain tout en essayant de savoir quel genre d'obstacles qui peuvent entraver le déroulement de notre enquête.
- Avoir une idée sur la façon dont on va structurer les questions de notre questionnaire.
- Cette pré- enquête était très utile, dont elle nous à permis de délimiter notre thème, préciser notre problématique ainsi que nos hypothèses.

3) Les méthodes d'investigations adoptées :

Pour réaliser une recherche scientifique, les chercheurs doivent choisir une méthode qui va leurs permet de bien maîtriser le déroulement de sa recherche qui est l'étape la plus importante pour eux dans le but d'atteindre les objectifs souhaités.

La méthode a été définie par Maurice ANGERS comme « un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ».¹

Et selon Madeleine GRAWITZ « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie ».²

A partir de là, on peut dire qu'on a opté pour la méthode quantitative qui est comme : « un ensemble des pratiques qui guident le chercheur afin de rapprocher son objet d'expérimentation, et pour cela nous avons choisi la méthode quantitative dans le but d'analyser les résultats recueillies à l'étude. Elle vise d'abord à mesuré le phénomène étudié.

¹Maurice ANGERS, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Édition casbah université, Alger, 1996, P : 58.

²Madeleine GRAWITZ, Lexique des sciences sociales, 7eme Édition Dalloz, Paris, 2000, P : 351.

Les mesures peuvent être ordinales du genre « plus grand ou plus petit que » OU numérique avec l'usage de calcul »¹

Ce choix est déterminé par la nature de notre thème et la population d'étude à savoir « le travail de nuit et la gestion des temps sociaux chez les infirmières » notamment dans nos préoccupations théoriques élaborées lors de la problématique et les objectifs de la recherche.

4) Les techniques utilisées :

Selon **Maurice ANGERS**, les techniques de recherche sont les Moyens qui permettent d'aller recueillir les données dans la réalité, elles indiquent la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir.²

La partie pratique est très importante dans l'étude scientifique puisque elle ne sert à mieux connaître le terrain, elle nous rapporte des informations sur la réalité sociale mais pour la réaliser, il faut suivre une technique précise à partir du corps d'hypothèse exprimé dans notre sujet de recherche, nous avons optés pour la technique du questionnaire.

La technique de questionnaire, qui est définie par **Maurice ANGERS** comme suit : « technique d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations chiffrées ». ³

Le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statiquement jusqu'à quel point sont généralisable les informations et les hypothèses préalablement constituées.

5) La construction de la population d'étude :

a) la présentation de l'organisme d'accueil :

La structure de l'hôpital d'Aokas est construite en 1938 par les français et est mise en activité durant l'époque coloniale en tant qu'hôpital militaire. Après l'indépendance, cette structure prend la forme civile et active comme secteur sanitaire jusqu'à 1988 où cette structure dépendra de la souveraine du secteur sanitaire de Bejaia. Avec la nouvelle carte sanitaire instaurée en 2008, l'hôpital d'Aokas se restructure en établissement public hospitalier à ce jour.

¹ Maurice ANGERS, **Op-Cit**, P : 58.

² **Ibid**, P: 66.

³ **Ibid**, P: 146.

L'EPH d'AOKAS couvre les besoins en santé publique un bassin de population estimée à :

➤ **Daïra d'Aokas :**

- Commune d'AOKAS → 16 .805
- Commune de Tizi N'Berbère → 13270

➤ **Daïra de Tichy :**

- Commune de Tichy → 17390
- Commune de Boukhelifa → 9210
- Commune de Tala hamza → 12265

➤ **Daïra de Souk EL-Tenine :**

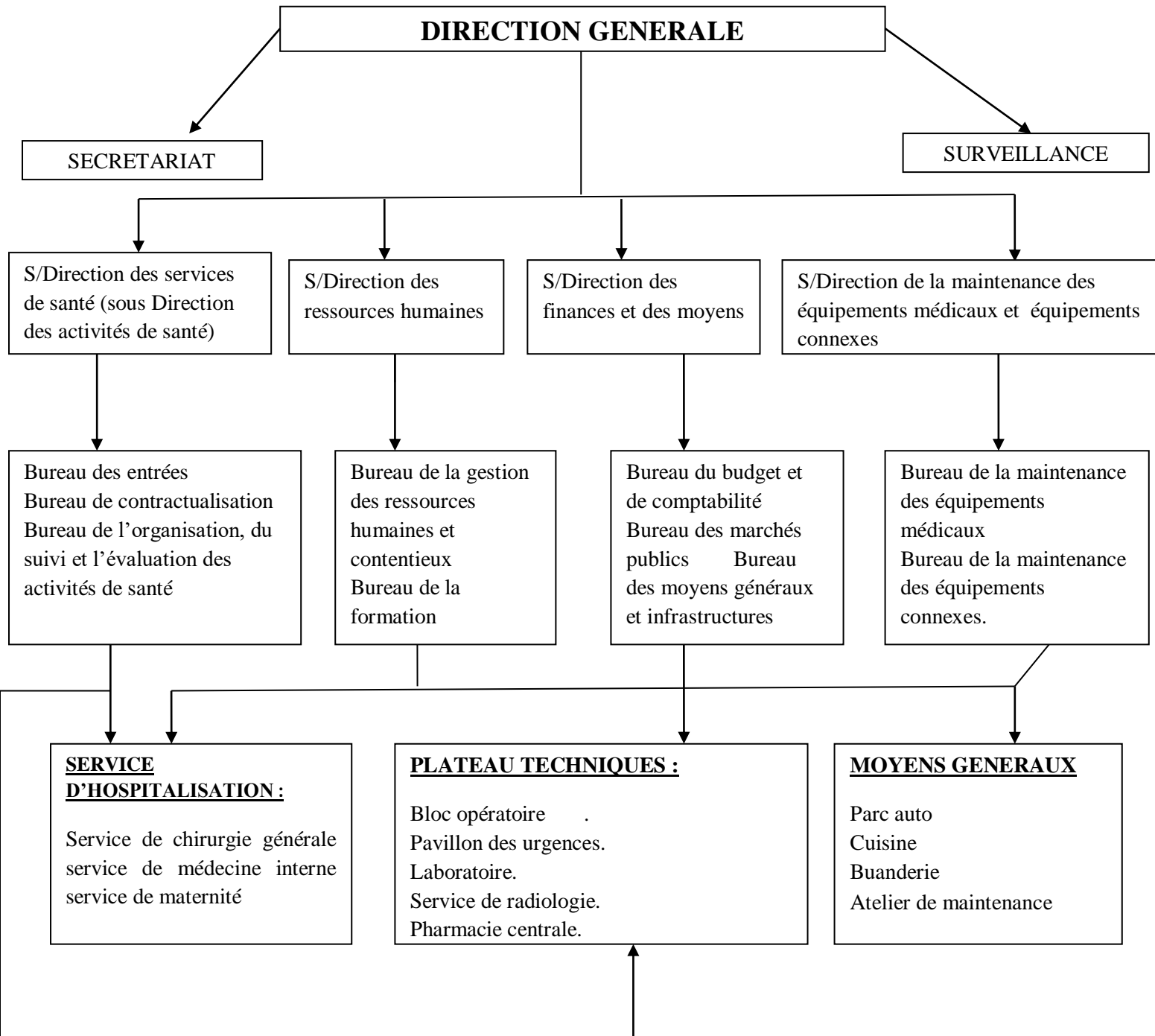
- Commune de Souk EL-Tenine → 14760
- Commune de Melbou → 11975
- Commune de Tamridjt → 8845

Total = 104520+ à cela s'ajoute la population des communes limitrophes à savoir : Darguine et Ziama-Mansouria.

Infrastructures :

L'E.P.H d'Aokas comporte une structure hospitalière pour un total de :

- 47 lits organisés + (8 lits d'observation et 4 lits de réveil).
- 88 lits techniques.



b) Echantillon et échantillonnage d'étude :

Le chercheur procède aux choix de l'échantillon pour mieux cerner sa population d'étude qui est : « Base de population est la liste des éléments d'une population, l'échantillonnage est l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon »¹, La population est l'ensemble des infirmières qui travaillent la nuit de L'établissement public hospitalier Aokas qui est composée de 50 femmes.

Nous avons choisi de travailler avec l'échantillonnage non probabiliste parce que notre population d'étude est restreinte, donc chaque élément de la population visée a une chance d'être enquêté.

Etant donné que, la population d'étude est restreinte, et Selon la particularité de la population d'étude nous avons opté pour le type non probabiliste donc chaque élément de la population visée a une chance d'être enquêté.

On a opté pour une technique d'échantillon non probabiliste aléatoire simple vu qu'on a une liste d'infirmières qui travaillent la nuit qui est une liste exhaustive de notre population concernée. Selon **Zagre AMBROISE**, « Le principe de l'échantillon aléatoire simple consiste à faire en sorte que chacune des unités composant l'univers de l'enquête ait une chance calculable et non nulle d'appartenir à l'échantillon [...], chaque unité de la population doit lamême possibilité de figure dans l'échantillon ».²

Le nombre total de la population d'étude est de 50 femmes infirmières qui travaillent la nuit, en a pris un échantillon de 42 infirmières ce qui fait 84%.

On a envisagés de travailler avec cet échantillon, malheureusement le problème sanitaire qui a secoué le monde entier et l'Algérie en particulier, nous a empêchés de réaliser notre enquête sur le terrain.

¹Maurice ANGERS, **Op-Cit**, P : 100.

²Zagre AMBROISE, **Méthodologie de la recherche en sciences social à l'usage des étudiants**, Édition L'Harmattan, Paris, 2013, P : 19.

Synthèse du chapitre :

Sachant que le chercheur n'est pas libre de choisir ses méthodes et techniques de recherche, mais ces choix sont faits grâce aux deux repères, à savoir la nature de l'objet d'étude et la nature de la population d'étude. Grâce à l'étape de la pré-enquête, nous avons pu choisir les méthodes et techniques d'investigations qui sont propices à notre recherche, et ces choix des méthodes et techniques d'investigation ont permis également la construction de notre population d'étude.

Cette étape de la pré-enquête nous a aussi permis à bien cerner la question centrale de notre problématique, par conséquent, nous revoyions nos hypothèses afin de les rendre plausible et vérifiables.

Le cadre théorique de l'étude

CHAPITRE 3: le travail des femmes en Algérie

Préambule :

1. Evolution du travail de la femme en Algérie
2. la femme au sein de la société algérienne
3. le passage de la femme algérienne du type traditionnel au type moderne
4. les droits de la femme en matière d'emploi dans la législation algérienne du travail
5. la population active féminine
6. le travail de nuit des femmes
7. la féminisation du corps médicale en Algérie
8. les avantages et les inconvénients du travail des femmes.
 - a).les avantages du travail de la femme...
 - b). les inconvénients du travail de la femme.

Synthèse du chapitre

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons présenter d'abord d'une manière générale le travail des femmes en Algérie, l'évolution du travail des femmes, la place des femmes au sein de la société algérienne, le passage de la femme algérienne du type traditionnel au type moderne, En suite nous allons parler sur les droits de la femme en matière d'emploi dans les législations algérienne du travail, la population active féminine, et le travail de nuit des femmes, la féminisation du corps médicale en Algérie . Enfin nous allons tenter de montrer les avantages et les inconvénients du travail des femmes nous avons tenté de montrer les effets du travail de nuit sur la santé, et les effets du travail de nuit contrastés sur les conditions de travail.

1) Evolution du travail de la femme en Algérie :

Le travail des femmes en Algérie n'est pas un phénomène récent. Elles travaillent depuis peut-être leur émergence. Mais le travail de la femme algérienne comme toute autre femme ailleurs, n'était pas visible par rapport à celui de l'homme.

Depuis que la femme algérienne à participer à la lutte contre le colonialisme. d'après l'innée des textes juridique du conseil national de la révolution algérienne qui prévoyaient d'associer la femme aussi bien à la lutte de libération nationale qu'à la bataille économique, qui allait être engagé par la suite elle a acquis sa liberté et son émancipation grâce à sa lutte pendant la guerre et sa participation à la libération de l'Algérie et après l'indépendance . La femme algérienne a connu un profond changement dans tous les domaines, La participation des femmes à la lutte de libération et leur présence aux coté des hommes leur a fait prendre conscience de leurs personnalités et leurs possibilités, cela les a poussé à lutter contre leurs situation et l'image de la femme au foyer et la tradition, ce qui les a encourager à participer à la vie sociale et politique.¹

Les femmes commencent à occuper certains postes après avoir la scolarisation et arrivent à un certains niveau d'instruction, l'éducation est l'un des facteurs qui a contribué aux changements de la situation féminine en Algérie, l'éducation qui s'explique par l'augmentation de taux de scolarisation des filles qui est du à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants.

La scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même. D'une certaine manière, on peut parler d'une certaine dignité et

¹AZOUAOU (M.S), Le travail au féminin, N°300, la dépêche du samedi 07 juin 2003, consulté le 23/06 /2020 à 20h00.

d'une intégration sociale acquise par la femme. L'instruction des filles est devenu comme un facteur de développement de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et du rôle qu'elle va jouer en devenant une force au travail et de la société en générale.

De ce fait, la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ses droits et de sa position tant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société ; la scolarisation a mené les femmes à exploiter leur connaissance et exprimer leur potentiel en dehors de cadre familiale qui est le travail salarié.

2) La femme au sein de la société algérienne :

Avant l'indépendance, la femme algérienne s'est vue conférer l'administration des tâches domestique-ménagères n'avait pas le droit de s'exprimer en dehors du foyer et encore moins participer à la vie de la cité. Quelques femmes algériennes ont joué le rôle de combattantes au lendemain de la révolution de 1954, mais ce rôle n'avait pris que quelques années puisque une fois l'indépendance acquise, elles sont redevenues sœurs, mères, et épouses. Depuis toujours la femme a occupé un second rôle et un rang secondaire.

Aujourd'hui une fille a le droit d'être scolariser, une femme a le droit de voter et d'occuper un rang professionnel en dehors de chez elle ...etc. une grande évolution et émancipation en cours, si des textes officiels, droit de vote pour la femme, scolarisation obligatoire des filles ...etc. montrent une évolution et une émancipation en cours, en revanche il en est d'autres, qui au vu de quelques chapitres d'un nouveau code de la famille, sont loin de promouvoir la femme au rang d'acteur. Cela est à l'image de la contradiction et la complexité dans laquelle évolue de nos jours la société algérienne dans son ensemble. Le moins que l'on puisse dire, c'est que toute tentative d'émancipation doit composer une tradition toujours en vigueur. Une tradition qui dans tous les pays musulmans, est sévère pour la femme, car elle puise son essence dans un droit dont les textes se prêtent parfois à une interprétation misogyne et contraire à l'esprit de la religion.¹

Le rôle de la femme était assez limité et bien précis : elle est née pour apprendre à cuisiner, à faire les tâches ménagères, puis se marier pour obéir aux ordres de son conjoint et de sabelle mère et enfin leur donner une progéniture.

L'aptitude à donner au mari une progéniture à son mari était une chose primordiale dont la femme mariée devait faire dès les premières années de mariages, afin de ne pas être rejeté

¹Mohammed REBZANI, la vie familiale des femmes algériennes salariées, Édition L'harmattan, Alger, 1997, P:29.

par son mari et sa belle famille, à cet époque, la procréation dans la famille traditionnelle est primordiale, mais aussi le souhait de voir naître des garçons, pour faire transmettre l'héritage en raison du patrimoine indivis. Cela étant, plus la femme avait de garçons et plus elle renforçait son statut et consolidait sa position dans le sportif familial. Les garçons représentent un facteur de stabilité et d'assurance pour leur mère.

3) le passage de la femme algérienne du type traditionnel au type moderne :

La société algérienne a connu des transformations, des changements et des mutations concernant son système social, le passage de la famille traditionnelle de type patriarcale obéissant aux conjonctures de la coutume et de la religion à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engagement de deux personnes considéré comme égales, responsables et autonome¹, cela a engendré le changement du statut et un rôle de la femme, « d'un modèle traditionnel à un modèle contemporain ² » opposé l'un à l'autre mais vivant en collaboration.

Selon M.BOUTEFNOUCHET, il existe trois niveaux pour l'introduction de la femme à la vie professionnelle :

- La nécessité vitale : la femme travaille pour subvenir à ses besoins primitifs, ou bien ceux de sa famille.
- Par soucis d'amélioration du train de vie d'une famille moyenne, c'est-à-dire améliorer ses conditions de vie quotidienne pour elle et sa famille qui vivent par peu de moyens...
- Par besoins d'indépendance financière par rapport au budget familial. C'est-à-dire la volonté d'avoir une indépendance économique.

BOUTEFNOUCHET a proposé un tableau qui représente le statut de la femme de type traditionnel et celle du type contemporain.

¹Souad KHOUDJA, Nous les algériennes: la grande solitude, Édition Casbah, Alger, 2002, P : 144.

²Mustapha BOUTEFNOUCHET, *Op-Cit*, P : 147.

Tableau n° 01 : évolution du statut de la femme selon M. BOUTEFNOUCHET

Type traditionnel	Type contemporain
Existence privée et effacée	Existence partagé entre publique et privée : moins effacée
Intégration physique et procréation	Intégration physique, procréation planifié
Existence domestique, maitresse dans la maison, lieu féminin par excellence	Existence partagé entre domestique et marché du travail. Maitresse dans la maison ; lieu féminin par excellence
Statut de la femme entretenu, sans pouvoir économique	Statut de la femme entretenu, avec une marge de pouvoir économique
Situation idéale : la vieille mère, belle-mère et veuves	Situation idéale : épouse, mère mais aussi vieille mère, belle-mère ou veuves

Ce tableau nous montre à quel point le statut de la femme a changé, auparavant c'était une femme comme disait BOUTEFNOUCHET effacé, elle avait comme devoir les tâches ménagères, elle ne devait sortir que pour des raisons extrême et la ponctualité était de rigueur, et enfin sa seule destiné devenu un peu grande, était le mariage, donner un fils au mari et faire

le ménage un cercle vicieux tout au long de sa vie. Mais forte heureusement aujourd'hui, la femme Algérienne a presque les mêmes droits que l'homme, vu qu'elle peut travailler à l'extérieur de chez elle, côtoyer le monde professionnel, avoir un pouvoir économique, choisir sa destinée et ses volontés...etc. l'évolution du statut de la femme est due grâce à l'enseignement et à l'accès au travail professionnel. Selon BOUTEFNOUCHET

« *La situation nouvelle de la femme est marquée par un saut qualitatif et quantitatif dans l'évolution de la femme vers le salariat* ». ¹Aujourd'hui elles sont nombreuses à travailler un effectif surprenant et dans divers domaines notamment. Il n'y a plus de coupure sociale entre le monde des hommes et le monde des femmes. Les hommes travaillent comme médecins et les femmes aussi, des hommes entrepreneurs et des femmes entrepreneurs également...etc. plusieurs exemples démontrant l'égalité entre les deux sexes au travail.

4) Les droits de la femme en matière d'emploi dans les législations algériennes du travail :

Autrefois les femmes étaient, avant tout femmes au foyer et accessoirement travailleuses, mais depuis quarante ans déjà, cet état de choses s'est profondément modifié, car le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est en augmentation constante, à tel point que l'on peut parler d'un véritable phénomène de féminisation de la main d'œuvre et de l'emploi à l'échelle mondiale.

Mais en dépit de cette tendance générale, il existe des variations régionales, et les taux d'activité les plus faibles sont malheureusement enregistrés dans les pays arabes, selon l'Organisation Internationale du Travail, (OIT).¹

Il est nécessaires de signaler aussi, que dans la plupart des pays, les femmes demeurent généralement défavorisées par rapport aux hommes et sont encore majoritaires parmi les travailleurs non rémunérés, parmi ceux qui occupent des emplois précaires et parmi ceux qui ont renoncé à chercher du travail.

Et contrairement à quelques pays arabes, l'Algérie a depuis son indépendance, fait preuve d'un très grand intérêt pour la protection des droits de la femme, notamment en matière d'emploi. En effet l'Algérie a ratifié depuis les premiers mois de son indépendance à savoir le 19 octobre 1962, plus de 40 conventions de l'Organisation Internationale du Travail, parmi elles :

¹ Mustapha BOUTEFNOUCHET, **Op-Cit**, P : 118.

- La Convention n°3 sur la protection de la maternité (1919).
- La Convention n°89 sur le travail de nuit des femmes (1948).
- La Convention n°100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951);
- La Convention n°111 concernant la discrimination emploi et profession (1958).

L'Algérie a également ratifié le Pacte international relatif aux Droits Economiques Sociaux et Culturels le 16 mai 1989 et la convention de Copenhague sur la non discrimination à l'égard des femmes en date du 22 janvier 1996.

Néanmoins, l'efficacité des conventions et des recommandations, selon l'Organisation Internationale du Travail, ne se limite pas aux mesures formelles de ratification, mais plutôt à l'adaptation de la législation et de la pratique nationale à leurs dispositions.

Ainsi les Etats membres qui ratifient une convention ont l'obligation d'en appliquer les dispositions grâce à des législations internes conformes.

5) La population active féminine :

Durant les années 1987 à 1997 la population active féminine a augmenté d'environ 10 % par an, soit de 492.442 en 1987, elle est passée à 1.406.005 en 1998, alors que chez les hommes cette augmentation n'a été que de 3,07 %. Cet accroissement de la population active féminine a pour origine essentielle l'accès des filles à l'école, suite à la généralisation de l'enseignement obligatoire et à l'extension du chômage, qui a touché plus de 30 % de la population active totale, après la mise en place du programme d'ajustement structurel de 1994 et des mesures de compression des effectifs dans le secteur public, (600.000 postes de travail supprimés durant les années 1990), la dévaluation du dinar, ainsi que la libéralisation des prix. Ce qui a entraîné une très forte réduction du pouvoir d'achat des salariés et poussé la population féminine à chercher du travail et obtenir ainsi une rémunération indépendante de la famille. Aussi, l'entrée de la femme dans le marché du travail s'explique également par la diminution de la fécondité, où l'on constate que l'indice de fécondité est passé, dans notre pays, de 07,9 enfants par femme en 1970, à 07 en 1980 et à seulement 03,6 en 1996. Soit une baisse de 50 % du taux de fécondité en l'espace de 26 ans. De même que l'âge moyen au premier mariage qui était de 18 ans en 1966, est passé à 21 ans en 1977 et à 26 ans au début de l'année 2000. Ajouter à tout cela le niveau de qualification féminine, qui a connu un bond considérable avec l'accès grandissant

de la population féminine à l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, dans une proportion égale, ou même parfois supérieure, à celle de la population masculin.¹

-Taux d'activité féminine en Algérie :

Tableau N°02 : Progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'au 2008 en %.

Année	1977	1987	1996	2006	2007	2008
Taux d'activité féminine	3.5	7	11.94	25.0	25.3	25.4

Source : Institut National de la Statistique (INS), recensement 2008.

6) Le travail de nuit des femmes :

en 1892, le travail de nuit est interdit aux femmes dans l'industrie (avec des dérogations possibles pour les cadres, techniciens ou agents de maîtrise). Il est autorisé, par la loi du 19 juin 1987, sous la double condition d'un accord de branche étendu et d'un accord d'entreprise. A partir de 1991, l'interdiction du travail de nuit des femmes ne s'applique plus dans les faits. Le 25 juillet 1991, la Cour de justice européenne considère qu'une interdiction du travail de nuit est discriminante pour les femmes et contraire au principe d'égalité professionnelle édicté par la directive européenne du 9 février 1976, qui interdit les discriminations entre hommes et femmes dans l'emploi. Afin de mettre en conformité la législation française avec le droit communautaire, un amendement à la loi sur l'égalité professionnelle adopté le 28 novembre 2000 supprime le principe d'interdiction. La loi du 9 mai 2001 fixe une réglementation relative au travail de nuit pour les salariés femmes et hommes, jusqu'alors inexistante.

¹Ghania BELOUCIF, marché du travail et activité féminine en Algérie, Département de Sciences Economie Université de Constantine, 2017, P : 15.

7) La féminisation du corps médical en Algérie :

La féminisation du corps médical est un phénomène récent en Algérie, en effet, si nous revenons à peine trois décennies en arrière, nous pourrions constater que les femmes étaient en minorité dans ce domaine. La médecine est la profession où l'on retrouve le plus de femmes avec un taux atteignant les 50,93% à cette date

En revanche, les professions paramédicales sont moins exercées par les femmes, toutefois dans le corps paramédical on compte un taux de présence féminine à 39% en 1993 et à 42,5% en 1997. La profession d'infirmière est peu représentée par la gent féminine par rapport à celui des pays développés. Ce qui pose des problèmes au niveau des hôpitaux surtout dans certaines spécialités telles que la gynécologie où les femmes algériennes veulent être traitées par des femmes médecins. Les familles algériennes n'ont pas voulu massivement que leurs filles soient infirmières dans les hôpitaux et les jeunes femmes mêmes ne semblent pas avoir manifesté une très forte volonté d'embrasser cette profession.

Les études médicales semblent avoir constitué le lieu par excellence de la promotion professionnelle et sociale des Algériens depuis l'indépendance.

8) les avantages et les inconvénients du travail des femmes :

a) Les avantages du travail de la femme :

Si nous examinons à présent les avantages que peut présenter ce travail, nous constatons qu'ils se situent à quatre niveaux. En effet, une femme qui exerce un métier réalise un ensemble d'apports, que l'on peut décliner sur quatre plans. L'un lui profite essentiellement et l'autre à sa famille, le troisième contribue à la prospérité de son ménage et le quatrième intéresse l'entreprise où elle exerce.

-Les apports du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :

Une femme, jeune fille, demoiselle ou tout simplement célibataire, quand elle travaille, elle se prend en charge, et réalise ses propres ambitions. Elle développe sa personnalité, affermit son caractère et se sent membre à part entière de la société. Elle s'implique alors dans son propre épanouissement en tant que citoyenne active, responsable de son propre devenir. Remarquons que les jeunes demoiselles font preuve de plus d'ambitions que les jeunes hommes, et cherchent toujours à gravir les échelons et par conséquent elles arrivent à occuper de très bons postes en une durée relativement réduite par rapport à l'évolution des carrières des jeunes hommes.

Les jeunes filles n'étant point dépensières inutilement, leurs salaires participent à leur bien-être,

et souvent leurs comptes en banque sont bien approvisionnés. Les signes du bien-être se voient dans l'acquisition précoce des voitures, moyen de transport essentiel d'ailleurs pour une femme car il participe de sa sécurité personnelle, face aux risques que font courir les transports en commun. Le garde robe lui aussi est bien entretenu, en quantité et en qualité. La santé aussi reçoit sa part de petits soins : dentiste, ophtalmologiste, sports, pour ne citer que ceux-là. Enfin, puisqu'à la différence du jeune homme qui doit se préparer pour fonder un foyer, la jeune fille n'ayant besoin de penser à un trousseau qu'une fois fiancé, son salaire profite aussi à sa famille.

-L'apport du travail de la femme vis-à-vis de sa famille :

La première chose à laquelle pense une jeune fille quand elle perçoit un salaire, c'est faire plaisir à ses parents. S'ils sont de conditions moyennes, elle s'inscrit d'emblée, et sans qu'on ne le lui demande, dans une participation active au budget de la famille. Dans plusieurs cas, quand la famille est dans le dénuement, la jeune fille prend en charge la famille. Les statistiques des enquêtes effectuées à Casablanca auprès des jeunes filles qui travaillent, qu'elles soient cadres, employées, ou simples ouvrières, montrent chiffres en main, l'engagement sans faille des jeunes filles dans les finances de leurs familles qui sont dans le besoin.

D'un autre côté, même si la famille ne souffrent pas d'un déficit quelconque, la jeune fille apporte un plus qui améliore le niveau de vie des siens. Son apport, qu'il soit régulier ou occasionnel, est visible et constitue une bouée de sauvetage en cas d'imprévu. Les sœurs et les frères de la jeune fille qui travaille savent profiter de cette magne et cela au grand plaisir des parents, qui se déchargent un peu des responsabilités aussi bien matérielles que morales.¹ Le fait de faire sortir les frères et sœurs, de les emmener en voyage, de leur faire visiter des espaces appréhendés généralement par les parents tels que les grandes surfaces, les cinémas, clubs, cafés, restaurants... améliorent l'éducation des enfants et désengagent les parents. Mais viendra un jour où cette jeune fille, deviendra une épouse et aura son propre foyer, sa petite famille.

-Les apports du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

Dans la société moderne, le mariage est devenu un consensus entre les futurs époux, qui, souvent, se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une vie basée sur l'entente, le respect mutuel et l'entraide financière. On peut même avancer que dans beaucoup de cas, le travail de la femme constitue pour elle un premier atout pour trouver un mari. En effet, les jeunes hommes, ayant vécu les changements qu'a connus notre société, savent qu'ils ne peuvent plus jouer le rôle du patriarce qui dirige un foyer d'une main de fer, parce qu'avant toute chose, ils savent qu'ils ne peuvent plus subvenir aux besoins de cette société de consommation, où la crise peut sévir à tout moment.

Pour le jeune homme, le mariage avec une jeune fille qui travaille, c'est déjà l'assurance d'acquiescer un logement. En effet, la hantise d'avoir un chez soi, est devenue un postulat sur lequel se fonde toute stabilité possible, dans une société où la sécurité passe d'abord par le fait d'avoir quatre murs, à léguer aux futurs descendants. On ne sait pas de quoi demain sera fait, ne cesse de penser de plus en plus les ménages. Et puis, les facilités des crédits pour les comptes conjoints, rendent une traite plus solvable qu'un loyer versé inutilement, puisque la traite revient beaucoup de fois moins chère que le loyer. Une fois chez elle, la femme s'occupe d'avantage des frais du foyer. Elle ne pense qu'à améliorer le quotidien. Elle prend en charge tout le confort qu'elle sait apporter à une maison. Ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et des soins complets chez les médecins privés. Les vacances aussi sont des moments de vrais loisirs. Enfin, on peut dire aussi que cette femme qui participe à la décision, acquiesce une forte personnalité qui rejaille sur l'équilibre du couple. Elle est considérée comme l'égale de son conjoint, et la complicité élément capital dans une relation couple, s'installe et cimente les rapports et favorise l'harmonie, autant d'éléments qui ne peuvent conduire qu'au bonheur.

-L'apport du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise :

Au niveau de l'organisme dans lequel la femme travaille, elle apporte un quotient féminin qui favorise la fluidité des rapports humains. En effet, tous les postes de médiation où les relations humaines priment sont confiés aux femmes, car elles y excellent de par leurs dons à gérer tout ce qui relève du social. L'organisation même de la société que ce soit au niveau du local, du temps, ou des activités parallèles s'améliorent au regard de la créativité féminine. On objectera sans doute, que ces paramètres ne sont que complémentaires dans la réussite de l'entreprise, mais il ne faut pas oublier que dans le monde du travail, autrefois masculin, la robotisation, la numérisation des tâches ont simplifié et facilité le travail à tel point que ce qui fait la différence aujourd'hui, c'est

la qualité et l'esthétique du travail, et ceci personne ne peut le disputer aux femmes. Signalons, que désormais, les jeunes hommes qui veulent évoluer dans leurs carrières ne peuvent faire l'impasse sur une formation qui les prédisposerait à épouser cette nouvelle vision du travail.

Enfin d'un autre côté, la femme est connue pour son sérieux, son engagement sans faille, son honnêteté, son assiduité, sa rigueur déontologique. Aussi, là, il y a femme, il est hors de question de penser à la corruption, au retard, à l'absentéisme. Mais chaque médaille a son revers, et on peut s'étaler sur les avantages du travail de la femme sans pour autant les circonscrire, on butera inévitablement sur ses inconvénients.¹

b) Les inconvénients du travail de la femme :

Comme nous l'avons fait pour nous intéresser aux avantages du travail de la femme, nous allons adopter la même démarche quant aux inconvénients qui peuvent surgir quand une femme exerce un métier ou fonction hors de chez-elle. Nous aurons une suivrons un plan en miroir où chaque catégorie d'avantages aura une sorte de contre-pied qui représente ses inconvénients.

-Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :

Si le travail de la femme lui procure des bienfaits, il peut être aussi source de tracas. En effet, les postes qu'occupe une femme demandent un investissement de tous les instants. Qu'elle soit enseignante, médecin, infirmière, standardiste, secrétaire, avocate, ou ouvrière, la femme se dépense dans son travail et accumule un grand stress en fin de journée. Or, à la différence du jeune homme qui trouvent l'occasion de se ressourcer après le travail, en allant prendre un petit café avec les copains, en autres, la jeune fille, quant à elle, elle ne pense qu'à rentrer à la maison. Ce choix qu'elle fait provient de plusieurs causes. Premièrement, dans la société encore conservatrice, la jeune fille doit rendre compte à ses parents de son retard, et plus tard, à son mari. Deuxièmement, il n'y a pas d'espace qui respectent les spécificités des femmes et qui leurs favorisent des détente en harmonie avec leurs goûtes et psychologies. Dans le meilleur des cas, elles se retrouvent dans les cafés avec les hommes, et finissent par prendre l'habitude du café et du tabagisme, ce qui loin de les ressourcer, ne fait que les tresser davantage. Enfin, plus la jeune fille reste dehors, plus elle est exposée aux dangers que représente l'espace urbain.

¹Ahmed JAAFRI, le travail de la femme : les avantages et les inconvénients, publié le : 31-10-2013, 21 :43 :50.pdf

Un autre souci vient ternir l'éclat du travail de la femme. Il ne faut pas oublier qu'elle doit entretenir une image de marque qui reflète la réussite sociale que représente son travail d'où les dépenses en habits, en coiffure, maquillage et parfum. Ceci épuise son budget, et souvent quand elle fait ses calculs, entre une la cotisation familiale, les déplacements, et l'entretien de cette image de marque aussi simple que soit-elle, elle ressort avec un seul constat : elle ne vit que pour travailler.

Enfin, il est à noter que si le travail constitue pour la jeune femme un atout dans la question du mariage, il peut aussi, dans certains cas, devenir un handicap, notamment quand la jeune-fille s'investit dans une carrière de recherche, comme dans le cas de la médecine ou les études doctorales en générale. Ces jeunes femmes chercheuses dépassent souvent une certaine limite d'âge tolérée dans le milieu traditionnelle, et se retrouvent ainsi dans célibataires. Notons parfois, qu'elles en font le choix dès le départ, pour pouvoir assurer une carrière de chercheuse sans aucune contrainte. Le cas des universitaires algériennes est probant dans ce sens.

-Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de sa famille :

Quand la jeune fille travaille, elle représente certes une fierté et un soutien pour sa famille. Certes, les inconvénients dans ce cas paraîtront de l'ordre de l'affectif, ou dirons-nous du subjectifs, mais il importe de les citer parce qu'ils peuvent dans certains cas peser dans la balance. Toujours est-il que cette dont la carrière a aboutit, elle constitue en quelque sorte un souci dans la mesure où ses parents ne pensent plus qu'à la « caser ». Le fait qu'elle sorte du domaine sécurisant des études, les plonge dans des angoisses au quotidien. Leurs inquiétudes ne s'apaisent que lors qu'elle regagne le foyer.

Les parents commencent à soucier des fréquentations de leur fille. Ils ont de plus en plus la volonté de sauvegarder sa bonne réputation, qui va des leur.

Les projets de mariage commencent à se former, et les parents partagés entre le désir de garder leur fille et le souhait de lui garantir une vie convenable, ne savent plus où donner de la tête. C'est un dilemme où il faut trancher. Jouir du enfin, des fruits de leurs labeur, non pas dans un sens matériel même si ce côté trouve sa raison d'être, mais c'est surtout, la paix d'avoir réussi à conduire à bien une enfant dans un milieu où la concurrence masculine est encore rude.

En réalité les parents n'ont pas formé un projet de mariage, mais plutôt à choisir un bon mari parmi ceux qui commence à se présenter. Le travail de la jeune fille étant devenu un atout dans cette quête de l'épouse idéale, le départ précipité des jeunes filles constitue donc pour les parents autant un motif de soulagement qu'un sujet de désolation. Et autant leurs hâte est

grande de voir leur fils fonder un foyer et se libérer du giron maternel, autant leur fille reste un bébé qui a dû être sevré avant terme.

- Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

La femme mariée subit doublement les problèmes du travail. En plus du stress du travail, elle retrouve son ménage, et doit s'occuper de son mari et de ses enfants. Elle doit s'organiser en conséquence, et cela requiert de sa part des efforts, voire des concessions. En effet, ne pouvant être présente pour préparer le déjeuner, moment important de la journée en tant que repas mais aussi en tant qu'occasion de rencontre conviviale qui permet à toute la famille, surtout aux enfants, de refaire le point de revoir les repères sociaux et affectives, la femme se retrouve devant deux alternatives. La première consiste à préparer les repas à l'avance, souvent la veille, et de réchauffer à la hâte, au moment du déjeuner. Ceci bien sûr influe sur les habitudes alimentaires de la famille, et souvent la qualité de la nourriture laisse à désirer aussi bien en goût qu'en apport nutritionnel. On pourrait citer aussi le cas de la femme qui recourt plusieurs fois, à la nourriture préparée dehors, ou qui donne à ses enfants de quoi manger à l'extérieur. La deuxième alternative est celle qui consiste à engager une femme de ménage, une bonne, ou ce qu'on appelle aujourd'hui, une femme de service. Ceci coûtera de l'argent, et c'est la femme qui, par un accord tacite avec son mari, doit payer celle qui va la remplacer au foyer. Donc dans les deux cas, il y a des frais supplémentaires, qui incombent à la femme.

Le soir, la femme reprend le contrôle de la maison, mais elle est épuisée, et de mauvaise humeur. Elle doit encore revoir le travail des enfants, préparer leurs vêtements, s'occuper de leur propreté, avant de se préparer au lendemain. Elle est dans cercle vicieux qui ne lui laisse pas le temps de vaquer à des activités personnelles régénératrices, à s'occuper d'elle-même, à faire le bilan de la journée ou tout simplement à se préparer à jouir d'une intimité méritée avec son mari.

- Les inconvénients de la femme vis-à-vis de l'entreprise :

Au sein de l'entreprise, la femme posent quelques problèmes, et qui ne sont pas des moindres. Parmi ces problèmes, on trouve d'abord, la contrainte de la maternité. En effet, quand la femme est enceinte, ces apports diminuent vu que son métabolisme subit des transformations dues à cette grossesse. Les contraintes augmentent au fur et à mesure que la grossesse se développent jusqu'au dernier mois, où la future maman obtient son congé de maternité. L'absence de la femme perturbe le travail au niveau du poste qu'elle occupe, et le recours à une remplaçante (ou un remplaçant) entraîne une baisse de la performance et des frais

supplémentaires.

Le droit à l'allaitement après la reprise, laisse encore à la femme la liberté de disposer une heure le matin et une heure l'après-midi, qui sont autant d'heures perdues dans le rendement de l'entreprise.

Un autre problème surgit quand la présence des femmes dominant, où neutralisent celle des hommes, est celui des conflits personnelles connues pour être l'apanage des femmes quand elles se rencontrent. Dans ce sens, elles reproduisent dans le travail, les tensions socioculturelles qu'elles vivent à l'extérieur, où dans les lieux publics. Les jalousies, les médisances, et les frictions se retrouvent dans les lieux du travail. Les conditions de travail s'en trouvent envenimées, et la mauvaise qualité des rapports humains. La communication professionnelle étant devenue un atout majeur dans la réussite de l'entreprise, sa détérioration entraîne fatalement une baisse des performances.

Citons aussi, que le travail de fait est toujours considéré comme facultatives, même s'il y a de plus en plus de femmes chefs de famille. Par conséquent, les employeurs savent tirer avantage de cet état des choses, et engagent des femmes qui sont prêtes à travailler pour un salaire inférieur à celui exigé par un homme. Ceci entraîne fatalement une féminisation de l'emploi, et un chômage plus élevé dans les rangs des hommes. L'entreprise qui prend cette orientation se voue à la stagnation, parce que ses bénéfices se feront sur le dos de ses employées, lesquelles se sachant exploitées ne chercheront plus à évoluer, ce qui influe sur la qualité générale de l'entreprise.

Pour abrégé, on peut soulever un dernier point négatif provoqué par le travail de la femme. La présence des femmes au milieu des hommes provoquent un sexisme qui influe sur les rapports entre les employés et les fonctionnaires. La préférence pour tel ou tel sexe rend les rapports compliqués entre les employés au sein de l'entreprise. Cette différence des sexes encore marqué par l'héritage patriarcale, même dans les pays développés, entraîne des phénomènes tels que le harcèlement sexuel ou le droit de cuissage. Une société qui vit ses phénomènes ternit son image de marque et finit par perdre pied dans un monde où la concurrence est de plus en plus rude.¹

¹Ahmed JAAFRI, **Op-Cit.**

Synthèse du chapitre :

D'après ce chapitre on comprend que la femme algérienne après l'indépendance a connu un profond changement dans tous les domaines notamment dans le travail après avoir la scolarisation, mais ces femmes sont face à un problème d'actualité, car la femme une fois rentrée chez elle, elle retrouve son rôle traditionnel de la femme du domestique. Ses deux rôles sont en confrontation aucun ne doit primer sur l'autre, la responsabilité est lourde surtout lorsqu'il s'agit des femmes mariées. Ces dernières sont souvent soumises et font leurs possibles pour que les deux sphères (professionnelle et domestique) cohabitent l'une avec l'autre.

CHAPITRE 4 : généralités sur le travail de nuit

Préambule :

1. l'évolution du travail de nuit.
2. définition du travail de nuit.
3. Le travailleur de nuit.
4. comment protéger le travailleur de nuit.
5. les droits des travailleurs de nuit.
6. les obligations des travailleurs de nuit.
- 7 .la durée du travail de nuit.
 - a). la durée quotidienne de travail
 - b). la durée hebdomadaire.
8. modalités du travail de nuit.
 - a). le travail en trois-huit.
 - b). travail deux-douze.
9. les effets du travail sur la santé.
- 10 .les effets du travail de nuit contrastés sur les conditions de travail.

Synthèse du chapitre :

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons présenter d'abord d'une manière générale le travail de nuit, l'évolution du travail de nuit, sa définition, Quel est un travailleur de nuit, comment protéger un travailleur de nuit aussi les droits et les obligations de ces travailleurs, En suite nous allons parler sur la durée du travail de nuit, la modalité de ce travail. Enfin nous allons tenter de montrer les effets du travail de nuit sur la santé et les effets du travail de nuit contrastés sur les conditions de travail.

1) L'évolution de travail de nuit :

Depuis le siècle dernier, le travail a connu d'importantes métamorphoses, sa place dans la société n'est plus la même et l'investissement que chacun peut y faire s'en trouve notablement modifié, ce qui est loin sans incidences sur la santé.

Au XIXe siècle, le travail était encore essentiellement agricole et artisanal, se déroulant le plus souvent sur le lieu de vie ; les outils pour l'accomplir, outre la charrue et la faux, étaient encore façonnés par les artisans eux-mêmes, répondant ainsi à leur besoins et à leurs fonctionnements. La révolution industrielle est venue transformer profondément les différentes dimensions de travail. La création des usines a modifié le lieu de travail tandis que la naissance de l'organisation scientifique de travail, ou OST, ayant pour conséquence la parcellisation des tâches a touché le contenu du travail de l'opérateur. Ce dernier, en devenant l'exécutant de tâches prétendues entièrement prescrites par la direction, perdait son autonomie mais l'aspect globale de son « œuvre ». C'est à cette époque que se sont constitués les collectifs de travail, tant au sein des ateliers qu'au plan syndical.

Depuis la fin des années 1970, le travail industriel est en déclin relatif et l'apparition du chômage de masse bouleverse les motivations et les investissements. Le chômage génère une atteinte du lien social fondé sur le travail et déstructure les solidarités collectives.

Des pistes de solutions ont été proposées, elles sont orientées sur les notions de partage de travail, et réduction du temps de travail, de développements d'autres activités « non productives mais nécessaires à l'équilibre individuel et à la cohésion sociales ». Se fait jour également l'idée d'une répartition des ressources autrement que par le travail, avec distribution d'une allocation de base à chacun en dehors du contrat de travail.

Le développement dans cette période des formes de travail précaire_ travail intérimaire, contrat à durée déterminée_ contribue également à déstructurer le lien social.

Enfin, l'entrée dans l'ère de la mondialisation entraînant des fusions, rachats et restructurations d'entreprise engendre un sentiment d'insécurité qui touche l'ensemble des salariés, cadre dirigeants compris.

La fragilité d'un investissement exclusif dans le travail devient manifeste et on peut lire le relatif retrait de certains salariés au regard de l'activité professionnelle comme un réflexe de préservation de la santé ; mais cela n'empêche pas que l'insécurité du travail demeure une source de stress, voire de pathologie.

La durée du travail poursuit actuellement en France le mouvement de décroissance qu'elle effectue depuis le début du XXe siècle ; de 3000 heures annuelles au début du XXe siècle, la durée moyenne du travail était de 1600 heures en 1990.

Cependant l'évolution de la durée de travail n'est pas uniquement quantitative, elle est aussi qualitative. A côté de la logique sociale qui vise à améliorer les conditions de travail et de la vie des salariés, est également à l'œuvre la logique de l'entreprise qui a pour objectif « d'optimiser » productivité et flexibilité.

C'est ainsi que l'évolution de la durée de travail s'accompagne d'une modification de sa structure temporelle au travers de mesures telles que l'aménagement du temps de travail, le travail de nuit, le travail dit en équipe alternante ou non, qui sont en développement et qui contrarient plus ou moins les rythmes biologiques suivant les cas. La flexibilité peut aussi se traduire par du temps partiel contraint, ou l'annualisation du temps de travail, même si les horaires flexibles « à la carte » se sont aussi développés en réponse aux demandes des salariés.¹

2) définition de travail de nuit :

Le travail de nuit est le travail salarié effectué tout au moins en partie de nuit, c'est un travail source de pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus) qui peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociales des équipes, individus couples et familles.²

« Le travail de nuit est défini par le code du travail : 22 heures – 5 heures pour les femmes et les apprentis, 22 heures – 6 heures pour les jeunes un accord peut prévoir une autre période de 7 heures sur une plage variant entre 22 heures et 7 heures ».³

¹Pierre FALZON, **Ergonomie**, Édition 1^{er}, Paris, 2004, Paris, P:70.71.

²Pol DYEUVRE et Damien LÉGER, **médecine de travail**, Édition Masson, Paris, 2003, P: 124.

³Peretti JEAN-MARIE, **Gestion des ressources humaines**, 15^{ème} Édition, Eyrolles, 2008, p: 195.

Selon la Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail selon le code de travail :

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.¹

3) le travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleurs de nuit, le travailleurs qui accomplit soit, selon son horaire de travail habituel, au moins de deux fois par semaine, trois heures de son temps quotidien de travail dans la plage horaire, légale ou conventionnelle, soit au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.²

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes.
- soit, un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une « période de référence » définie dans les conditions précisées ci-dessous. Lorsque, au cours d'une même période de référence, le salarié aura accompli des heures de travail « en soirée » et des heures de travail de nuit, les heures seront cumulées pour savoir s'il peut être considéré comme « travailleur de nuit ».

Ces dispositions sont d'ordre public.

- Tout salarié, homme ou femme, peut travailler la nuit. Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit. Des mesures particulières de protection s'appliquent également à la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit ; certains salariés du secteur des transports relèvent, en outre, de dispositions spécifiques.

¹**Algérie Relation de travail**, loi n°90-11 du 21/04/1990 modifiée, [http //WWW.DROIT-Afrique.com](http://WWW.DROIT-Afrique.com), P : 4.

²Edouard FRANCOIS, **Op-Cit**, P: 10.

4) Comment protéger le travailleur de nuit :

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

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

- Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, et une femme enceinte ou venant d'accoucher peut être affectée a un poste de jour, sans perte de rémunération si le poste de nuit est incompatible avec son état en cas d'impossibilité de reclassement, une suspension du contrat de travail est prévue, assortie d'une garantie de rémunération.
- Les travailleurs de nuit qui souhaitent reprendre une activité de jour et ceux qui font la journée normale, mais qui souhaitent travailler de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi rassortissant a leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.
- Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant le jour peut refuser d'être affecté à un poste de nuit, sans que ce refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il devrait être ainsi plus largement au regard du droit de mener une vie familiale normale.

5) 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 horaires de jour
- le salarié refuse son reclassement.

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

6) Les obligations des travailleurs de nuit :

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,- ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, mode d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie,- observer les obligations découlant du contrat de travail.¹

7) La durée de travail de nuit :

Le Code du travail distingue deux types de durées du travail de nuit : quotidienne et hebdomadaire. Généralement, les branches mentionnent la possibilité de déroger à la durée quotidienne de 8 heures ou à la durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines de 40 heures.

¹Algérie Relation de travail, Op-Cit, P: 17.

a) La durée quotidienne de travail :

Plusieurs accords prévoient la possibilité de déroger à la durée quotidienne de huit heures. À titre d'exemple, pour l'année 2008, la durée quotidienne est portée, dans certaines branches, à 10 heures (fret ferroviaire, pâtisserie pour le personnel de vente) ou 12 heures (laboratoires cinéma, pompes funèbres).

Les transports routiers prévoient un dispositif différent : la durée quotidienne ne peut excéder huit heures en moyenne par période de 24 heures sur trois mois.

De nombreux accords justifient les dépassements à la durée quotidienne de huit heures par plusieurs raisons :

- pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous : activités de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ; activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ; activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié (notamment pour les chauffeurs).
- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service.
- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ; pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens (industries de produits alimentaires élaborés).
- lorsque la durée hebdomadaire est répartie sur moins de 5 jours par semaine (navigation de plaisance).
- pour les travailleurs exerçant des activités de maintenance, de garde, de surveillance, de transport ou pour assurer la continuité de la production en cas d'absence du salarié venant en relève (verre miroiterie).
- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ; en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ; pour les activités de garde, de surveillance et de permanence (mareyeurs).
- pendant la période ou les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle » (hôtellerie de plein air).

- pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires (transport aérien).

Les cas d'allongement de la durée quotidienne à 12 heures sont plus rares et les motifs invoqués sont plus impérieux :

- dans les seuls cas de force majeure liés à la sécurité des personnes et des biens (verre miroiterie).
- pour les travailleurs de nuit (...) exerçant une activité de surveillants, gardiens de nuit destinée à assurer la protection des personnes et des biens (hôtellerie de plein air).

b) la durée hebdomadaire de travail :

La loi établit que, sur une période de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail de nuit ne doit pas excéder 40 heures, durée reprise par de nombreuses conventions collectives. Des dérogations conventionnelles portent à 42, 43 voire 44 heures cette durée selon les cas.

Durée du travail portée à 42 heures

- lorsque l'activité de l'entreprise le justifie (papeterie) ; lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes saisonnières d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise ou plus précisément en raison de l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements.

- en raison des caractéristiques spécifiques de l'activité de la branche (vins et cidres) ou en raison des risques de perte de denrées, en période de haute activité ou afin de respecter les délais de livraison (commerce de gros).

Durée du travail portée à 44 heures

- Compte tenu des spécificités de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au traitement de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité (mareyeurs).

- en raison d'impératif de clientèle (prestataires de service) ou pour des nécessités de continuité ou d'anticipation du service d'utilité sociale requises par nos collectivités clientes (restauration de collectivités).

- pendant la période ou les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle, et, pour l'activité de surveillants, gardiens de nuit destinée à assurer la protection des personnes et des biens (hôtellerie de plein air).

- lorsque l'activité de l'entreprise le justifie (industrie pharmaceutique) ou compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande.

8) Modalités du travail de nuit :

Il existe Plusieurs modalités de travail de nuit. La plus connue est nommée Trois Huit.

a)Le travail en trois-huit :

C'est un système d'équipes qui ne tourne pas pendant le week-end. Le poste change chaque semaine, une semaine du matin (du lundi au vendredi), une semaine de l'après-midi, une semaine de nuit et ça recommence. On note que dans ce cycle, la notion de week-end est variable : le week-end entre les semaines du matin et de l'après-midi (qui dure du vendredi 14h au lundi 14h) n'a rien à voir avec le week-end entre les semaines de nuit et du matin (qui dure du samedi 6h avant le sommeil, au lundi 6h). C'est un cycle considéré comme « dur », du fait des cinq postes successifs identiques qui accumulent la fatigue. Les trois-huit ou 3x8 sont un système d'organisation d'horaires de travail qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur 24h. Chaque semaine, les équipes changent de tranche horaire. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur secondaire. Dans la plupart des cas, les équipes changent d'horaire chaque semaine. L'équipe qui faisait l'horaire de nuit durant la semaine A, fait le matin la semaine B tandis que l'équipe du matin passe à l'après-midi.¹

Exemple de cycle :

1. Semaine 1 : 5 h - 13 h
2. Semaine 2 : 13 h - 21 h
3. Semaine 3 : 21 h - 5 h

b) Travail deux-douze :

Le travail en deux douze consiste en une équipe de jour et une équipe de nuit travaillant chacune 12 heures. Il n'y a pas d'alternance, un ouvrier est soit de nuit soit de jour Le travail par équipes de douze heures est l'une des formes les plus répandues de semaine comprimée, en raison sans doute de la simplicité du calcul de la rotation: deux équipes suffisent à couvrir 24 heures et les relais s'opèrent toujours au même moment de la journée (de même que trois équipes de huit heures couvrent, elles aussi, 24 heures avec changements d'équipes aux mêmes

¹ Alexander WEDDERBURN, La semaine de travail comprimée, Luxembourg, 1997, P : 19.

moments chaque jour). Cette formule de compression du temps de travail permet de prester une semaine normale, à savoir $168:4 = 42$ heures en travaillant 3 périodes au cours de la première (36 heures) et 4 périodes au cours de la suivante (64 heures), ce qui donne une moyenne hebdomadaire de 42 heures. La semaine de travail continu de 168 heures peut donc être assurée par quatre équipes¹.

9) les effets du travail de nuit sur la santé :

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

a) A court terme :

Les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants sont les troubles du sommeil liés à des facteurs chrono biologiques, et une dette chronique de sommeil. Le sommeil diurne est moins réparateur car plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal. La consommation de médicaments pour aider au sommeil ou rester éveillé est plus élevée chez les salariés de nuit, variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chrono biologiques. Le travail de nuit posté est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive.²

b) A long terme :

Les effets à long terme du travail de nuit et/ou en horaires alternants sont plus difficiles à prouver que ceux à court terme, du fait de biais dans les études épidémiologiques, en particulier de « l'effet travailleur sain ». Outre le volontariat, l'auto-sélection par la santé est en effet importante pour l'accès à un poste de nuit, puis pour le maintien sur ce poste. À terme, ces conditions de travail produisent néanmoins des effets indéniables sur la santé, sans qu'il soit possible de fixer avec précision un seuil limite d'exposition (5, 10 ou 15 ans) au-delà duquel les effets nocifs apparaissent de manière certaine, de nombreux paramètres (conditions de travail,

¹Alexander WEDDERBURN, **Op-Cit**, P : 19.

²Edouard FRANCOIS, **Op-Cit**, P : 9.

tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté) venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit.

Les risques cardiovasculaires sont accrus, le travail de nuit favorisant certains facteurs néfastes, directement (stress secondaire à la dette de sommeil ou au sentiment d'isolement, par exemple) ou indirectement (hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, surpoids, tabagisme).

Enfin, diverses études, dont celle du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) dépendant de l'OMS, font un lien entre le travail de nuit posté et la probabilité de cancers (notamment cancer du sein et cancer colorectal), en raison de la perturbation des rythmes circadiens et de l'affaiblissement des défenses immunitaires résultant d'une insuffisance de la mélatonine, du fait de l'exposition nocturne à la lumière. Les femmes se trouvent exposées à des risques spécifiques liés à la grossesse, un lien étant établi avec retard de croissance intra-utérin, prématurité et risque de fausses couches.

Plus globalement, le travail de nuit est à l'origine d'une sur-fatigue, provoquant à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation accusée de l'état de santé. Les effets irréversibles et incapacitants du travail de nuit peuvent se faire sentir au-delà de la vie professionnelle.¹

10) les effets de travail de nuit contrastés sur les conditions de travail :

Les répercussions du travail de nuit sur les conditions de travail sont plus contrastées, les appréciations variant selon la situation personnelle des salariés (âge, situation familiale etc.) et le secteur d'activité, mais aussi selon qu'il résulte d'un choix individuel ou d'une contrainte économique.

En général, le travail de nuit permet de disposer de plus de temps libre en journée. Surtout, l'horaire atypique s'accompagne habituellement de différentes compensations expliquant qu'un salarié, au moins temporairement, puisse choisir de travailler la nuit. Si le supplément de salaire est souvent un élément déterminant, une meilleure ambiance de travail et une plus grande solidarité dans les équipes sont aussi mis en avant, de même qu'une présence hiérarchique plus réduite et une plus grande autonomie.

Mais globalement, le travail de nuit se cumule souvent avec de nombreuses autres contraintes horaires (travail très fréquent le dimanche, durées de travail quotidienne et

¹Edouard FRANCOIS, **Op-Cit**, PP: 9.10.

hebdomadaire souvent plus longues) auxquelles s'ajoutent des contraintes organisationnelles, les salariés de nuit étant davantage exposés à des pénibilités physiques ou soumis à des contraintes de vigilance. En outre, l'accès à certains services (DRH, médecin du travail, activités sociales, représentation du personnel...) s'avère matériellement plus compliqué.

Les horaires de nuit peuvent, par ailleurs, entraîner un sentiment d'isolement par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit. L'insuffisance de liens entre le jour et la nuit, ajoutée à celle d'effectifs plus réduits la nuit, soulève la question de l'isolement des équipes de nuit et du manque de reconnaissance professionnelle, comme si le travail de nuit ne présentait pas de difficultés spécifiques.

Enfin, l'évolution professionnelle des salariés de nuit peut se trouver freinée, du fait en particulier d'un accès moins aisé aux actions de formation professionnelle, préjudiciable à l'actualisation de leurs compétences initiales et au développement de nouvelles aptitudes.¹

Synthèse du chapitre :

D'après ce chapitre, on comprend que le travail de nuit est la très grande irrégularité des horaires de travail dont le recours à ce genre de travail doit être exceptionnel, c'est-à-dire c'est une formule à laquelle le travailleur doit avoir recours exceptionnellement.

¹Edouard FRANCOIS, **Op-Cit.**, PP: 10.11.

CHAPITRE 5:Vers l'aménagement des temps sociaux

Préambule :

1. la gestion de temps.
2. l'aménagement d temps de travail.
3. Temps effectif et tempes personnel.
4. l'aménagement entre temps de travail et temps de vie familiale.
5. le temps de loisirs en famille et hors famille
6. quatre dimensions pour saisir l'articulation des temps sociaux.

Synthèse du chapitre

Préambule :

Dans ce chapitre qui est consacré à l'aménagement des temps sociaux, nous allons présenter d'abord d'une manière générale la gestion de temps, l'aménagement de temps de travail. Ensuite, nous allons expliquer le temps effectif et le temps personnel, nous allons parler aussi sur l'aménagement entre temps de travail et temps de vie familiale, le temps de loisirs en famille et hors famille. Enfin nous allons citer quatre dimensions pour saisir l'articulation des temps sociaux.

1) La gestion de temps :

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est trop souvent évalué sur une base journalière plutôt que sur le long terme. Pour parvenir à un bon équilibre, il faut davantage de flexibilité, par exemple alterner des périodes de travail intensif avec des périodes consacrées à la famille, à des activités bénévoles, à l'apprentissage, aux voyages ou à l'accompagnement d'un proche. La gestion du temps d'un parent qui travaille ou d'un aidant est en grande partie déterminée par l'environnement externe, par exemple par les heures d'ouverture des structures d'accueil ou des écoles, par les congés scolaires ou les heures d'ouverture des magasins ou de l'administration. Or, la plupart du temps, ces horaires externes, fixes, ne tiennent aucun compte des besoins individuels ou de la productivité.

La culture de l'entreprise aussi a une forte influence sur l'heure à laquelle les salariés quittent leur lieu de travail. L'organisation concrète d'une journée, d'une semaine ou d'un mois spécifique dépend en réalité des possibilités d'aménagement du temps de travail, par exemple s'il est possible de travailler à domicile, d'avoir un horaire flexible... La gestion est souvent axée sur le temps plutôt que sur les résultats.

D'après une étude menée récemment par le gouvernement local de Thuringe, en Allemagne, lorsqu'ils cherchent un emploi, la majorité des 25-35 ans accordent plus d'importance à la compatibilité du travail avec la vie familiale qu'au salaire proposé. Compte tenu de la diminution de la population en âge de travailler, les employeurs devront, s'ils veulent attirer et retenir des travailleurs compétents et qualifiés, tenir compte des moments de leur vie où ils fondent une famille ou prennent en charge un proche dépendant, et des implications de leurs responsabilités de soin et accompagnement.

Les congés sont bien sûr essentiels pour concilier vie professionnelle et vie familiale dans une perspective à moyen terme. Le changement des structures et des situations familiales au cours de la vie (maternité, paternité, garde d'un enfant en bas âge ou d'un adolescent, accompagnement d'un enfant ou d'un adulte malade ou handicapé, ou d'un proche âgé) peut

nécessiter de consacrer plus de temps aux responsabilités familiales et de réduire ses heures de travail, ou de cesser provisoirement un emploi rémunéré, partiellement ou totalement. Cette situation pourrait s'aggraver étant donné que tous les États membres sont confrontés à la perspective du vieillissement de leur population.

L'Union européenne dispose de politiques et de cadres juridiques propres concernant les congés parentaux. Ceux-ci ne représentent toutefois qu'une norme minimale, qui est dépassée par de nombreux États membres. Étant donné que chaque État membre peut décider individuellement d'accorder des congés payés, les dispositions en matière de congés varient considérablement entre les pays.

Les salariés seront plus motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes s'ils travaillent dans un environnement inclusif et tolérant. Ce type d'environnement favorise aussi la compréhension entre les individus et le dévouement des salariés, permettant un service et un travail d'équipe plus efficaces.¹

2) L'aménagement de temps de travail :

L'aménagement du temps de travail renvoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part, et de préservation de l'emploi d'autre part. C'est une opération qui répond aux besoins des enseignantes « que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire, ou par un droit étendu aux loisirs »² en leur permettant plus de temps libre et de choisir leur temps de travail. Il a plusieurs dimensions, d'abord il a été évoqué en terme d'étalement des horaires et congés, afin de limiter les encombrements.

L'aménagement du temps de travail est un mouvement qui s'est effectué, en suivant un certain ordre chronologique, dont la première réduction du temps de travail, en 1840 était une initiative des patrons dans le but d'accroître la productivité.

Puis à la fin du XIX^{ème} siècle, les mouvements ouvriers revendiquent le droit à l'amélioration des conditions de vie. C'était eux à cette période qui est à l'origine de réduction du temps de travail. Vers les années soixante et avec l'apparition des temps modernes, c'était les syndicats qui réclamaient un droit aux loisirs, c'est l'époque où les gains de la production permettaient l'amélioration de la condition salariale des ouvriers. Dans les années quatre-vingt les aménagements du temps de travail étaient une mesure mise en avant par les gouvernements afin d'absorber le problème de chômage.

¹SANS AUTEUR, Concilier vie familiale et vie professionnelle : une vision pour l'Europe, Confédération des organisations familiales de l'Union européenne, 2005, P : 14.

²Michel DE COSTER, La sociologie du travail et gestion des ressources humaines, 3^{ème} Édition De BOECK, Université Bruxelles, 1999, P : 248.

En plus de ces évolutions, l'aménagement du temps de travail à plusieurs formes particulières qui sont : l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles, le travail posté, la télétravail, la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel.

« Tout les accords sur la réduction du temps de travail permettent de nouveaux aménagements bénéfiques à l'entreprise et salariés »¹ notamment aux femmes enseignantes, en leurs permettant plus du temps libre à consacrer aux occupations familiales.

3) Temps effectif et temps personnel :

a) Temps effectif :

La notion du temps de travail est l'instrument, la base, de la séparation entre temps de travail et temps hors travail.

Le travail effectif est explicitement définit pour la première fois dans l'article 5 de la loi du 13 janvier 1988 « la durée du travail effectif est le temps durant lequel le salarié est a disposition de son employeur et doit se conformer a ses directives sans pouvoir voguer librement a des occupations personnelles ». Le législateur propose trois critères permettant de définir le temps de travail effectif : d'abord le critère de subordination : le salarié exerce une activité qui le lie a son employeur par contrat de travail (contrat de subordination) ; ensuite celui du travail commandé : le salarié effectue une tâche qui lui a été ordonnée par son employeur, ou en lien avec son emploi ; enfin le critère de disponibilité : le salarié est à disposition de son employeur. Juridiquement le temps de travail est le temps de relation avec l'employeur, relation directe (mobilisation « physique » du salarié a un endroit donné) ou indirecte (mobilisation intellectuelle : on effectue une tâche pour l'employeur, peut importe le lieu).

Ray remarque que la jurisprudence tend de plus en plus a utilisé le seul critère du travail demandé pour définir le temps de travail².

b) Temps personnel :

La jurisprudence a longtemps employé le terme de « vie privée » pour désigner la part inaltérable de liberté que conserve le salarié malgré le lieu de subordination qui l'unit a son employeur. Mais l'utilisation de ce terme a cependant été abandonnée car la protection de la « vie privée » concerne uniquement l'intimité de la vie privée, et non pas les actes dite publics,

¹Jean Pierre CITAU, Gestion des ressources humaines, 36^{ème} Édition Armand Colin, 2000, P: 16.

²Emilie GENIN, La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel, Édition Dunod, Paris, 2007, P : 36.

tels l'achat d'une voiture, d'une maison. Le terme « vie privée » est désormais réservé à la protection de l'image, du domicile.

La notion plus large, de vie personnelle inclut au sens juridique l'ensemble du comportement du salarié, qu'il relève de l'intimité de la vie privée ou du comportement public, qui échappe à l'autorité de l'employeur, pendant ou en dehors de la durée de travail.

Nous utilisons donc le terme de vie personnelle et temps personnel au sens défini par la chambre sociale de la cour de cassation de puis 1996¹

4) l'aménagement entre temps de travail et temps de vie familiale :

Une personne qui travaille en dehors de chez elle dans un secteur d'activité professionnel a des obligations à respecter, cependant les différents rôles à jouer chez soi et à l'extérieur de chez soi c'est-à-dire dans son lieu de travail sont différents et peut amener à rencontrer des difficultés. Le travail et la famille sont deux choses bien distinctes et bien différentes et arriver à gérer entre les deux peut créer des conflits entre les différents rôles occupés par une même personne. Ces conflits peuvent se présenter sous trois formes.

a) Le conflit de temps est par rapport à la gestion du temps, c'est-à-dire les différents rôles exigés par non seulement le travail mais aussi par la famille. C'est la difficulté à gérer entre les deux. Le temps qu'une personne passe à son travail le rend absent ou non disponible pour s'investir dans son autre rôle pour sa famille.

b) Le conflit de tension entre les rôles c'est-à-dire que le rôle de la personne travailleuse à son travail diffère de celui qu'elle occupe au sein de sa famille. L'occupation d'un rôle peut empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper les tâches d'un autre rôle. Le conflit de tension entre les rôles fait naître le stress qu'une personne ressent à cause des divers rôles qu'elle doit jouer dans son travail et pour sa famille. Par exemple la fatigue et le stress vécu au travail peuvent être ressentis au retour à la maison dans la vie de famille, et les problèmes familiaux peuvent à leurs tours nuire au travail.

c) Le conflit de comportement, un comportement au travail est différent de celui que la personne a chez elle c'est-à-dire deux comportements incompatibles entre les deux rôles.

« La conciliation travail-famille sous forme de conflit est reliée à l'hypothèse du déficit selon laquelle les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie qui doit être distribuée à travers les différents rôles de la personne ».

Chez une femme salariée la conciliation entre travail et famille est un combat de tous les jours, avoir plusieurs rôles à respecter est non seulement difficile au quotidien mais parfois

¹Emilie GENIN, **Op-Cit**, P : 37.

impossible. Trouver un équilibre dans sa vie professionnelle est privée n'est pas simple contenue des responsabilités diverses qu'il faut respecter. Très souvent les femmes ayant des enfants et un travail sont comme bouleversé, entre ses enfants qui sont une priorité pour elles et leur travail qui est tout aussi moyen de valorisation et en même temps une source de pression et de stress absolu. Cette difficulté d'harmoniser ces deux vies peut créer chez la femme des séquelles sur sa santé physique et sa santé mentale. Pour certaines femmes, la conciliation entre travail et famille est impossible, elles préfèrent choisir entre les deux pour profiter soit de la famille soit de leur travail.

5) Le temps de Loisirs en famille et hors famille :

Les incidences, de quelle nature qu'elles soient, des horaires atypiques sur les loisirs en famille et à l'extérieur de celle-ci sont, à l'instar de celles ayant trait à l'organisation familiale, le produit de la désynchronisation des rythmes, imposée par les conditions de travail. Autrement dit, le travailleur atypique travaille lorsque la majorité des individus ont congé et a congé au moment où les autres sont occupés à travailler ; il travaille donc durant les moments où il est normal et bienvenu de rendre visite à la famille élargie, d'inviter des amis, de se rendre dans des lieux publics (cafés, restaurants, théâtre, cinéma). En contrepartie, il est libre alors que la majorité des individus travaillent : il peut ainsi profiter des heures creuses dans les magasins pour faire ses courses, pour faire certaines démarches durant les heures d'ouverture des administrations, pour aller chercher les enfants à la sortie de l'école etc.¹

6) Quatre dimensions pour saisir l'articulation des temps sociaux :

Quatre dimensions qui influent sur le degré d'incursion (d'envahissement) du privé dans le temps de travail et du travail dans l'univers domestique.

a) L'identité au travail :

Envisageons d'abord, l'identité au travail et la place occupé par les salariés dans la hiérarchie de l'entreprise cette dimension intègre l'image de soi que l'on véhicule au travail, en fonction de son groupe d'appartenance et sa position au sein de l'entreprise, donc selon la position hiérarchique que les salarié occupe dans l'entreprise. Selon que l'on considère illégitimes presque insensées ou au contraire comme nécessaire l'incursion personnelle au travail.

¹ Paul BEAUD et Autres, **Travail de nuit et autre formes d'horaires atypiques**, Faculté des Sciences Sociales et Politiques, Université de Lausanne, 1990, P : 136.

Dans leurs activités les salariés développent une certaine conception du rôle qu'ils ont à tenir c'est à dire qu'ils agissent en fonction des attentes légitimes de comportement. Pour ne pas en dévier, une partie des salariés limite le recours au TIC pour des motifs privés par exemple, certains cadres encadrés placés en haut de la hiérarchie, mettent un point d'honneur à laisser hors des murs de la « vie privée ». En revanche, le fait que le travail empiète sur celle-ci, de retour au domicile, ne pose pas véritablement de problème. Pour d'autres, issu plutôt du secteur des télécoms ou de l'informatique ils érigent les technologies comme des outils devant faciliter leur existence, tant au travail qu'à domicile. Les TIC sont les outils avec lesquels ils exercent pour articuler les différents sphères sociales et si le télétravail est de rigueur, « le télé privé » l'est aussi, dans une logique de compensation.¹

b) Le travail domestique et éducatif :

La deuxième dimension correspond à la manière dont les partenaires divisent le travail domestique et éducatif elle joue un rôle crucial, car selon que les conjoints partagent équitablement ou non les activités ménagères et les fonctions éducatives, les TIC au travail sont sollicitées inégalement et les usages déployés revêtent des significations différentes. Ainsi, plus le compagnon participe-t-il au travail domestique, plus le rythme des incursions personnelles au travail augmente-t-il pour chacun des partenaires. Les formes d'interaction entre conjoints sont socialement ouvertes. Les modèles alternatifs semblent plus fréquents dans les couches supérieures.

La différence entre les sexes est d'autant plus importante à chaque extrémité de l'échelle sociale. Les classes intellectuelles quant à elles valorisent davantage l'indifférenciation entre les sexes. Elles relèvent du type Associatif, qui se caractérise notamment par une forte autonomie des conjoints, par une ouverture du foyer à la vie extérieure et par une distribution relativement égalitaire du pouvoir entre les sexes. C'est davantage dans les couples biactifs, où les engagements professionnels sont intenses et réciproques, que la Valeur du travail domestique a le plus de poids dans les échanges.²

¹ Laurence LE DOURIN, Les chemins d'articulation entre vie privée et vie professionnelle : les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau, in La Découverte [en ligne], n°140,200, P:104, Document disponible sur le lien : <http://www.cairn.info/revue-reseaux-2007-1-page-101.htm>, consulté le 06/08/2020 à 20h27.

² LEFAUCHEUR (N), De la diffusion des nouveaux modèles familiaux et sexuel, Recherche économique et sociales, 2e trimestre, Paris, 1993, P : 41 60.

c) Le degré d'autonomie :

La troisième dimension désigne du rapporte a l'articulation des temps sociaux dans les termes du degré d'autonomie entre les partenaires. Le temps de travail comporte des interstices qui permettent de s'adonner à des plaisirs solitaire, les TIC offrent alors des opportunes supplémentaires pour cultiver ses territoire personnels en dehors de la présence du conjoint car à la maison, vivre ensemble exige toujours de renoncer a quelque activités centré sur le je individuel. Quand on parle d'utiliser les tics à des fins personnelles sur le lieu du travail, il faut voir derrière cet objectif une pluralité de sens.

Les outils informationnelle et communicationnelle servient a la fois de gérer la vie quotidienne a coordonner les emplois de temps professionnelle propre a chaque partenaire a entretenir la conversation ordinaire entre eux, a communiquer avec les cercle de sociabilité, comme la famille, les amis...etc.

En effet les travailleurs peuvent sur leur lieu de travail, consacrer quelque instants à consulter les sites de décoration, de sport, de danse, de jeu....les forme de l'autonomie dans l'espace conjugal varient selon les milieux sociaux, au bas de l'échelle social la vie de couple est plus fusionnelle dans les familles ouvrière les marie se préservent des possibilités de fuite, de repli, de solitude avec la pêche et le bricolage, ils cherchent à se garantir un ailleurs. En haut de l'échelle sociale, cultiver son autonomie relève d'un principe au point que loin d'utiliser le temps de travail pour compenser un manque d'autonomie au domicile, l'usage des tic a des fins personnelle au bureau s'inscrit dans le prolongement des pratique ordinaire.

d) La structure du réseau de sociabilité :

En fin la quatrième dimension correspond à la structure du réseau de sociabilité. Cultiver les liens amicaux contribue à recourir fréquemment aux TIC sur le lieu du travail. Plus le réseau est entendu et les sorties entre amis fréquentes, plus les courriels se multiplient. Ils visent à préserver le lien et à coordonner les agendas pour aménager les rencontres. En outre, les conjoints peuvent avoir des amis communs ou non. Les engagements réciproques auprès des cercles de sociabilité respectifs posent parfois des problèmes. Grâce aux TIC, le temps de travail permet de gérer la sociabilité commune au couple et personnelle à chaque conjoint C'est dans les catégories supérieures que le cumul d'activités s'observe d'avantage, les plus occupés professionnellement se retrouvant réglemantant. Les plus actifs au plan culturel et au niveau de la sociabilité.¹

¹ Laurence LE DOURIN, **Op-Cit**, P : 106 107.

Synthèse du chapitre :

D'après ce chapitre on comprend que le conflit observé entre les obligations professionnelles et les contraintes familiales tend à s'intensifier au cours de ces dernières années. Il résulterait, d'une part, d'un manque de temps exprimé par les individus devant aménager les temps sociaux les deux sphères, et d'autre part, des transformations survenues dans la composition des familles, de la main d'œuvre ainsi que dans l'organisation du travail.

LE CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE

CHAPITRE 6 : LES ÉTUDES ANTERIEURES

Préambule :.....
1. Présentation des études antérieures.....
a. Études sur le travail de nuit.....
a.1. Études locales.....
a.2. Études étrangères.....
b. Études sur les temps sociaux
b.1. Études locales.....
b.2. Études étrangères.....
2. synthèses générales.....

Préambule :

Avec la pandémie de covid-19, le confinement qui nous a empêchés de continuer notre travail de terrain. Nous avons consacré ce chapitre à la présentation d'un ensemble d'études sur la même thématique qui sont le travail de nuit et les temps sociaux, l'objectif est de mieux approfondir dans notre recherche, ces études sont issues soit dans des articles, thèse ou mémoire.

1) Présentation des études antérieures :

Pour la réalisation de cette recherche, nous nous sommes basés sur des études qui ont été faites sur la même thématique :

a) Études sur le travail de nuit :**a.1) Études locales :****La première étude :**

Un mémoire en vue d'obtention du diplôme du master en sociologie, option organisation et travail a été réalisé par Nadir BENAMSILI, sous le thème « le travail de nuit des infirmières, le cas pratique L'EPH Rachid Belhoucine Sidi-Aich », à l'université de Bejaïa en 2018-2019.¹

L'objectif de l'étude:

Ce mémoire a pour objectifs d'analyser et décortiquer les effets néfastes du travail de nuit sur la santé des infirmières sur le côté physique, morale, social, familiale et sur leurs pratiques professionnelles, et de connaître les raisons qui motivent les infirmières à choisir le travail de nuit, l'ordre personnel, familial ou financier.

La problématique :

La problématique de cette recherche s'est penchée sur le travail de nuit et la santé des infirmières qui travaillent à l'EPH de Sidi-Aich. La question posée par l'auteur est la suivante « comment le travail de nuit affecte-t-il le bien-être des infirmières ? ».

D'après cette question l'auteur a posé des questions concrètes :

Premièrement, Comment le travail de nuit influence-t-il le bien-être social des infirmières ?

Deuxièmement, Quels sont les répercussions du travail de nuit des infirmières sur leurs vies professionnelles et la vie hors travail ?

¹Nadir BENAMSILI, « **Le Travail de nuit des infirmières, Cas pratique L'EPH Rachid Belhoucine Sidi-Aich** », Mémoire De Master, Encadré par Zahir AHOUARI, Université Abderrahmane Mira Bejaïa, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences Sociales, 2018-2019.

La méthode d'enquête:

Dans le but de vérifier les hypothèses de la recherche :

H1 Le travail de nuit affect le bien-être physique et moral de l'infirmière.

H2 Etant donné que, Le travail nocturne est un handicap pour les infirmières d'articuler entre deux sphères vie familiale, social et vie professionnel.

Donc pour son travail de recherche, l'auteur a opté pour la méthode qualitative qui est un moyen qui a permis de recourir à un aspect de réalité et pour bien décrire le phénomène qui est « le travail de nuit des infirmières » au sein dl'hôpital de Sidi-Aich (leur parcours professionnel dans des conditions de travail mauvaises dégradantes, les conséquences du travail de nuit, leurs rapports sociaux dans la profession de la santé, les contraintes rencontrées au sein de secteur hospitalier notamment service des urgences, ainsi leur résistances à ses différentes situations).

Pour ce que de la technique il a utilisé la technique de l'entretien, ces entretiens destinés aux tous les infirmières qui travaillent la nuit, Dont l'objectif de recueillir des informations utile pour son étude.

Ces entretiens ont été faits sut un échantillon d 15 infirmières de la population de personnels paramédicaux.

Les résultats :

D'après tout le travail de recherche qui a été réalisé au sein de « l'EPH Rachid Belhoucine Sidi-Aich », qui porte sur « le travail de nuit des infirmières», l'auteur il constate : La première hypothèse a permet de dégager les résultats suivants :

- Les résultats obtenus mont permis de savoir que la plus part des enquêtées déclarent que le travail de nuit à des inconvénients beaucoup plus que les avantages exprimant leurs repenses par le trouble de sommeil, stress et l'épuisement professionnel ainsi aucun bénéfice ni formation professionnelle ni sur le couté rémunération.
- Les données qui portent sur les risques et les accidents rencontrés par les infirmières travaillant la nuit confirment toujours la première hypothèse .Cela suivant aux membres élevé d'enquêtées qui confirment qu'elles ont subis des accidents et dangers qui affecte leur état de santé sur le plan physique et mentale et son influence sur la qualité des soins hospitaliers.
- La qualité ne dépend pas uniquement de l quantité de personnels, de matériels ... mais aussi des valeurs personnels, professionnels. L'infirmière doit apprendre à se positionner, elle doit laisser le patient être acteur de sa santé, elle pour qui le rôle de

départ est soigner, le plus souvent par des gestes techniques, doit désormais regarder le patient se soigner de manière autonome.

La seconde hypothèse porte sur : Le travail de nuit est un handicap pour les infirmières d'articuler entre deux sphères vie familiale et vie professionnel.

- Après l'analyse et l'interprétation des résultats de cette dernière, il a constaté que l'hypothèse est infirmée, les infirmières s'organisent bien et que leur travail de nuit ne porte aucun obstacle ni handicap sur leurs vie familiale vue que le temps est bien structuré le travail à l'hôpital et les préoccupations dans leur domicile notamment les femmes mariées et qui ont des enfants.
- Plusieurs indicateurs confirment davantage sa deuxième hypothèse, les informations qui traite bien les différentes passions que les infirmières peuvent exercer pendant leurs jours de récupérations la plus parts des enquêtées ont bien confirmées qu'elles exercent des taches en dehors de leur travail comme la broderie, tricotage, de la couture ,cultiver la terre et faire d'autres formations pour avoir un bagage et plus de connaissances dans leur vie.
- Les résultats qui traite l'attachement des infirmières à leurs plages d'horaires de nuit infirme bien sa deuxième hypothèse que le travail de nuit n'est pas un obstacle d'articuler entre les deux sphères vie privée et celle de professionnelle l'ensemble des infirmières déduisent qu'elles aiment bien leur travail de nuit, on travaillant avec toute satisfaction, autonomie juste il faut une bonne gestion de temps et qu'elles ont pas l'idée de faire un changement des heures de travail qui est la journée.

Synthèse :

D'après cette étude on peut constater que la situation réel de personnel infirmières qui travaillent la nuit influe directement ou indirectement sur leur pratique professionnelles, elle nous a aidée à comprendre comment les infirmières arrivent elles à faire une conciliation des responsabilités professionnelles et familiales .En effet la famille occupe une place importante dans la vie personnelle de la plus part des infirmières tout au long de leur existence.

La deuxième étude :

Un mémoire en vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie, option organisation et travail a été réaliser par Kahina BETTOUCHE et Sabrina BOUKOUANE, sous le thème « l'impact du travail de nuit des infirmiers sur les pratiques professionnelles, le cas pratique CHU Khelil Amrane de Bejaia », a l'université de Bejaia en 2016 2017¹.

L'objectif de l'étude :

Ce mémoire a pour objectifs de connaitre les motivations des infirmiers qui les poussent à choisir le travail de nuit, déterminer les contraintes rencontrées par les infirmiers travaillant la nuit, comprendre et analyser les effets de ces contraintes sur la santé des infirmiers, et sur leurs pratiques professionnelles.

La problématique :

La question posée par l'auteur est la suivante : « Quel est l'impact du travail nocturne des infirmiers sur les pratiques professionnelles ? ».

A partir de cette question l'auteur a posée des questions concrètes :

Premièrement, le travail de nuit provoque t-il des effets nuisibles sur la performance des taches des infirmiers ?

Deuxièmement, comment les infirmiers procèdent à l'organisation et à la gestion du temps de travail ?

La méthode d'enquête :

Dans le but de vérifier les hypothèses de recherche :

H1 : Le travail de nuit provoque des effets nuisibles sur la performance des taches.

H2 : Les infirmiers permettent à une organisation performante et une énorme gestion du temps du travail.

Donc pour ce travail de recherche, l'auteur a opté pour la méthode qualitative, dont l'objectif est de collecter le maximum de données, de perceptions vis-à-vis le travail de nuit et son impact sur les pratiques professionnelles des infirmiers à l'hôpital CHU Khelil Amrane.

Pour ce qui de la technique il a utilisé la technique de l'entretien, cette dernière consiste à établir un face à face avec l'enquêté afin de lui poser des questions pertinentes sur le sujet de recherche, ces questions sont formulées à l'avance dont ce qu'on appel « un guide d'entretien.

¹Kahina BETTOUCHE et Sabrina BOUKOUANE, « l'impact du travail de nuit des infirmiers sur les pratiques professionnelles, le cas pratique CHU Khelil Amrane de Bejaia, Mémoire de master, Encadré par Ali MATI, Université Abderrahmane Mira Bejaïa, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences sociales, 2016 2017.

Les résultats :

D'après tout le travail de recherche qui a été réalisé au sein de « CHU Khelil Amrane de Bejaia », qui porte sur « l'impact du travail de nuit des infirmiers sur les pratiques professionnelles », l'auteur il constate :

La première hypothèse a permis de dégager les résultats suivants :

- Les résultats obtenus ont permis de savoir que la plus part des enquêtés déclarent que le travail de nuit n'a pas d'avantages professionnels, exprimant leurs reproches par les troubles du sommeil, le stress, la fatigue et le sentiment d'épuisement, et qu'ils ne bénéficient pas de formation.
- Les données qui portent sur la pénibilité et la difficulté de travail de nuit confirment aussi la première hypothèse en référant à la majorité des enquêtes qui justifient les obstacles ou bien les difficultés de pratique du métier et aussi l'impossibilité de le gérer comme il se doit, et réclamant des mauvaises conditions existantes pendant leur travail de nuit.
- Les données qui portent sur les risques et les accidents rencontrés par les infirmiers travaillant la nuit confirment toujours la première hypothèse, cela suivant aux membres élevés d'enquêtés qui confirment qu'ils ont subi souvent des risques ou accidents de travail qui provoquent des effets sur leur santé, et aussi par l'influence sur la qualité et la quantité de travail.
- Les données qui portent sur le stress des infirmiers, confirment toujours la première hypothèse, la majorité des enquêtes stressant pendant leur travail de nuit, sachant que le stress est l'une des manifestations des risques psychosociaux.

La deuxième hypothèse porte sur : l'organisation et la gestion du temps de travail.

- Les données qui portent sur l'organisation de travail dans le service des urgences ont confirmé la deuxième hypothèse, la plupart des infirmiers interrogés ont confirmé qu'il existe une haute organisation de ceux qui facilite une meilleure pratique des tâches.
- Les données qui portent sur les transmissions des informations entre les équipes soignantes confirment toujours notre hypothèse car, l'ensemble des infirmiers enquêtés ont déduit que la communication entre les collègues de travail est satisfaisante passe d'abord par une bonne collaboration d'équipes.
- Les données qui portent sur la résistance des infirmiers travaillant la nuit. une grande catégorie d'infirmiers résistent toute la nuit sans prendre aucun médicament, montrant qu'ils ont habitué au rythme et au climat du travail de nuit.

- Les données qui portent sur le temps de pause des infirmiers, selon les réponses des infirmiers témoignant, ils font des pause pendant leur travail de nuit pour qu'ils puissent garder une bonne concentration ,et assurer une continuité des soins.

Synthèse :

Cette étude été faite sur la même thématique, elle s'intéresse à la situation des personnels infirmiers travaillant la nuit et comment influe sur leurs pratiques professionnelles, elle nous a aidée a approfondir dans notre recherche et déterminé les effets de travail de nuit sur la qualité des taches des infirmiers, aussi comment les infirmiers procèdent à organiser et à gérés leurs temps de travail, donc on constate que les effets du travail de nuit ,l'organisation et la gestion du temps du travail sont des notions très importante dans l'élaboration des pratiques professionnelles des infirmiers travaillant la nuit.

a.2) Études étrangères :

La troisième étude :

« Les influences du travail de nuit sur la qualité de vie des infirmières »est l'intitulé d'un article Céline DELEZE et Tania TRUMMER ont publiées en janvier 2010.¹

L'objectif de l'étude :

Cet article, a été lancé dans le but d'identifier quelles sont les influences du travail de nuit sur la qualité de vie socio-familiale des infirmières travaillant uniquement de nuit. Elle a également comme but de comparer si le pourcentage de travail, influence la qualité de vie socio-familiale de ces infirmières veilleuses.

La problématique :

La problématique de cette recherche s'est penchée sur les horaires du travail de nuit des infirmières, Dans cet article l'auteur pousse la question suivante : Quelles sont les répercussions au niveau familial et social sur les infirmières qui travaillent uniquement de nuit ?

¹Céline DELEZE et Tania TRUMER, les influences de travail de nuit sur la qualité de vie des infirmières, savièse, janvier, 2010.

La méthode d'enquête:

Dans cette étude l'auteur a mis comme hypothèse la suivante : « les influences du travail de nuit sur la qualité de vie socio-familiale, sont proportionnelles au pourcentage de travail des infirmières de nuit »

Donc Dans cet article les auteurs ont appuyés sur une démarche de nature qualitative et de nature exploratoire, puisque le but de celle-ci n'est pas d'interroger toutes les infirmières travaillant de nuit mais d'en prendre qu'un échantillon pour faire ressortir certaines tendances, similitudes et divergences.

Pour ce que de la technique ils ont utilisé comme outil d'investigation des entretiens semi-directifs, Auprès d'infirmières de plusieurs EMS et cliniques du Valais. Ils ont réalisé un pré-test et huit entretiens auprès d'infirmières correspondant à leurs publics ciblent. La grille d'entretien contenait cinq questions ouvertes permettant aux infirmières de répondre librement, ainsi que plusieurs relances afin de ne pas s'éloigner du sujet.

Ces entretiens ont été faits sur un échantillon de 20 infirmières qui travaillent uniquement la nuit, Dont l'objectif est de déterminer l'impact du travail de nuit sur la vie familiale et sociale des infirmières veilleuses et la façon dont elles gèrent leur quotidien en travaillant la nuit.

Les enquêtés ont répondu aux 26 questions qui abordent quatre thèmes, à savoir : la santé physique, la santé psychologique, les relations sociales et l'environnement.

Les résultats :

Les auteurs ont procédé à une synthèse thématique, ont reprenant, les quatre dimensions de la qualité de vie, soit la santé physique, la santé psychologie, les relations sociales et l'environnement.

- La majorité des infirmières interrogées souffrent d'altération du sommeil depuis qu'elles travaillent la nuit. Effectivement, elles expriment que leur sommeil diurne est plus court en durée que le sommeil nocturne, qu'il est moins réparateur, plus léger, et qu'il est souvent interrompu ou entrecoupé par des synchronisateurs sociaux, tels que les bruits, la lumière, la circulation, etc. De plus, la majorité d'entre elles relatent qu'elles ressentent de la fatigue depuis qu'elles font des nuits. En outre, pour certaines d'entre elles, cette fatigue les freine dans certaines activités sociales et familiales, telles que les sorties en famille ou entre amis et les activités sportives ou de loisirs. La littérature relate que la fatigue peut être source d'isolement social, de conflits au sein du couple mais aussi d'irritabilité, d'agressivité et d'un manque de patience.

Cependant, à travers les entretiens, ils ont observé que les infirmières de nuit sont en général satisfaites de leur santé physique.

- La fatigue ressentie par la majorité des infirmières engendre chez certaines de l'irritabilité, un manque de patience et de la mauvaise humeur. Effectivement, comme relaté dans la littérature, le manque de sommeil est source de sentiments négatifs. Toutefois, cette fatigue ne semble pas influencer leur qualité de vie, car la majorité d'entre elles se disent satisfaites de leur qualité de vie.
- La totalité des infirmières ont fait le choix de travailler de nuit pour des raisons d'organisation familiale. Le travail de nuit facilite pour elles la prise en charge des enfants. Ils ont remarqué que les perturbations au niveau familiales soulevées dans la littérature ne se sont pas le reflet des propos des infirmières, lors des entretiens. Effectivement, selon la majorité des infirmières interrogées, le travail de nuit, n'influence que peu la qualité de vie sociale et familiale. De plus, le travail de nuit, ne semble pas être une source d'isolement social, contrairement à ce qu'affirme la littérature. Effectivement, la majorité des infirmières semblent satisfaites de la fréquence à laquelle elles voient leurs amis.
- Les infirmières travaillant à moins de 60%, souffrent d'une modification de leur sommeil, d'irritabilité, de fatigue qui les freine dans certaines activités, d'un manque de patience envers leurs enfants et de mauvaise humeur. Toutes ces répercussions sont dues, à la base, au sommeil et à ses troubles. Chaque dimension de la qualité de vie peut être perturbée par cette fatigue. Et toutes ces dimensions sont interdépendantes.

Synthèse :

Cette étude a été faite sur la même thématique et la même catégorie d'étude, elle nous a aidée à approfondir dans notre recherche sur le travail de nuit et savoir comment les femmes trouvent le travail de nuit, et les influences de ce dernier sur la qualité de vie socio-familiale des infirmières, travaillant uniquement la nuit, aussi comment ces dernières organisent leurs temps pour une bonne organisation de la vie privée.

La quatrième étude :

Un article publié par El-Oma et rédigé par Hamou BOUDRIFA, intitulé « l'histoire physiologique », publié en 1995. Cet article englobe l'ensemble des études qui ont traité le travail de nuit.¹

a) DOYLE et McDonald 1981 :

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

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

b) Feyer et Williamson 1995 :

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

c) Andersson 1957:

Il a réalisé une étude sur 600 travailleurs qui travaillent par équipes et 300 travailleurs du rythme ordinaire, il a constaté que 66% des travailleurs par équipes souffrent de l'insomnie,

¹Hamou BOUDRIFA, L'histoire physiologique, Édition El Oma, Algérie, 1995.

par contre les 11% de rythme ordinaire souffrent de cette perturbation de sommeil, et cette perturbation revient au manque de la durée de sommeil pendant la journée, et les travailleurs ne peuvent pas récupérer, parmi ces causes de ce trouble le bruit, dans cette étude démontre que dans tous les cas, la qualité du sommeil durant la journée est totalement différente de celle de nuit.

d) Dolamare et Walker :

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

Avec ce que les chercheurs ci-dessus, la Horde que 3,61% des travailleurs croient qu'ils peuvent être adaptés directement la prière de manger quand ils reviennent à patrouiller le jour, et le reste ont été prenaient m'entre le jour et six jours pour atteindre cet ajustement, pour ne pas mentionner que quelques-uns d'entre eux avaient duré plus longtemps, mais pour le processus d'adaptation aux temps de manger lorsque le changement de jour pour patrouiller régulièrement la nuit, n'a pas seulement 3,37% des travailleurs touchés par ce changement, notant que 27% ont besoin d'un jour ou trois jours pour réaliser l'ajustement, tandis que 12% d'entre eux passent entre quatre et six jours, et le reste n'a pas réussi les propriétaires d'accéder à l'ajustement du tout.

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

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

e) Hofman et Man (1960) :

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

f) Etude Ulich 1967

Ulich à trouvé dans son étude sur le modèle des travailleurs périodiques(8x3) que 74% des couples mariés45% des célibataires se plaignent de troubles qui les amènent à leurs familles, tandis que leurs épouses, d'impossibilité de tisser des relations amicales de personnes dans divers soirées artistiques et événements. Désordre, la relation conjugale, augmenter les difficultés dans l'organisation de diverses affaires Famille.

Synthèse :

Cet article aborde un ensemble d'études sur le travail de nuit et ses pratiquants réalisé par des chercheurs, ces études été faite sur la même thématique, qui nous a aidée à approfondir dans notre recherche à travers l'analyse de ces enquêtes qui traite le travail de nuit et qui montre les difficultés rencontrées par les travailleurs de ce genre de travail.

b) Etudes sur les temps sociaux :**b.1) Études locales :****La première étude :**

Un mémoire en vue d'obtention du diplôme du master en sociologie, option sociologie de travail et ressources humaines a été réalisé par Katia CHERDOUH et Rosa BENADJAUD, sous le thème « le temps de travail et le temps sociale des couples bi-active le cas pratique : Général Emballage et Mac-Soum d'Akbou », a l'université de Bejaïa en 2015.¹

L'objectif de l'étude :

Ce mémoire a pour objectif de donner un nouvel éclairage aux relations entre temps professionnel et temps personnel (temps familiale, loisirs...), connaître les différentes opinions des couples bi- actifs concernant l'articulation de leurs différents temps de vie et enfin étudier les modes de vie des télétravailleurs et les effets de ce dernier sur l'équilibre entre leurs vie privées et leurs vies professionnelles.

¹Katia CHERDOUH et Rosa BENADJAUD, « Le temps de travail et le temps social des couples bi- active, Cas pratique Général emballage et Mac-soum d'Akbou», Mémoire de master, Encadré par Yassine OUSSAIDANE, Université Abderrahmane Mira de Bejaïa, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences Sociales, 2015.

La problématique :

La question posée par l'auteur est la suivante : « Quelle sont les facteurs qui expliquent le brouillage des frontières entre temps de travail et temps personnel (hors travail) ? »

A partir de cette question l'auteur a posée des questions concrètes sur le temps de travail des couples bi- active.

Premièrement, est ce que le télétravail constitue t-il une solution aux difficultés de la conciliation des différents temps de vie des couples bi- actifs ? (temps familial, social et professionnel) ?

Deuxièmement, est ce que L'irrégularité de tempe de travail constitue t-il une menasse sur la vie privée des couples bi- actifs ?

La méthode d'enquête:

Dans le but de vérifier les hypothèses de la recherche :

H1 : Le télétravail améliore l'articulation entre différents temps de vie des couples bi-actifs (temps personnel et temps professionnel).

H2 : Etant donné que, L'envahissement de la vie familiale par la vie professionnelle facilité par les TIC crée des tensions et fragilise les liens familiaux.

Donc pour son travail de recherche, l'auteur a opté pour la méthode qualitative qui s'effectue par la collecte des données, Cette dernière permet de d écrire le phénomène avec précision et objectivité, cette méthode elle a permet également de faire une analyse de contenu descriptif.

Pour ce que de la technique il a utilisé la technique de l'entretien semi-directive, ces entretiens destinés aux tous les couples biactifs (cadre), dont l'objectif de recueillir des informations utile pour son étude.

Ces entretiens ont été faits dans deux secteurs où l'un des conjoint travail, vu que il à pas un nombre suffisant dans l'un des secteurs (Mac-Soum) donc il est obliger d'ajouter un certain effectif dans l'autre secteur (Général Emballage),la population est constitué de 12 cadres des couples biactif où il a interrogé l'un des conjoint en faisant des entretiens face à face il laissant toute la liberté aux enquêtés de répondre.

Les résultats :

D'après tout le travail de recherche qui a été réalisé au sein des deux entreprises situées à Akbou, « Mac-Soum d'Akbou » et « Général Emballage» qui porte sur « le temps professionnel et le temps personnel des couples bi- actifs »,l'auteur il constate que :

Les couples cadres sont sous tension par rapport à leurs vies privées, et cela s'explique entre autre par le recours de ces derniers au travail à domicile, vu qu'il leurs assure des résultats espérés par rapport à leurs tâches professionnelles. Mais le recours à ce type de travail envahis leurs vie personnelle en sacrifiant tout leur temps à leur travail, ce qui engendre le manque de temps à louer à leurs familles, enfants, conjoints ainsi qu'à leurs amies, comme il peut être la source du conflit des rôles, ces couples trouvent des difficultés à assumer leurs différents engagements.

Enfin, les conflits et difficultés rencontrés par ces couples bi- actifs peuvent entrainer des répercussions sur le développement de leurs carrières. Les personnes qui assument de lourdes responsabilités familiales se disent souvent limitées dans leurs aspirations professionnelles en raison de leur manque de disponibilité.

Synthèse :

Ce mémoire été faite sur la même thématique ,il s'intéresse particulièrement aux temps sociaux et au travail et ses effets sur ses pratiquants, d'après cette étude on peut constater que la majorité des couples bi- active trouvent des difficultés d'articuler les différents temps de vie et d'assumer leurs différents engagement vu qu'ils occupent des postes sensibles qui exigent d'être à la hauteur et en sacrifiant tout leur temps pour ce travail, c'est pour cela ils souffrent toujours du manque de temps.

La deuxième étude :

Un mémoire en vue d'obtention du diplôme du master en sociologie, option organisation et travail a été réalisé par Ounissa BOUAKAZ, sous le thème «l'impact de travail de nuit sur la vie privée des femmes, le cas pratique établissement publique hospitalier d'Aokas », a l'université de Bejaïa en 2018 2019.¹

L'objectif de l'étude :

L'objectif de sa recherché est de déterminer les obstacles qui touchent la femme travaillant la nuit dans leur vie privée et leur vie professionnelle, Ainsi Montrer la réalité de la situation de femme qui travaille et la conciliation entre les devoirs professionnels et familiaux, ce mémoire a pour objectif aussi décrire les effets de la surcharge du travail de nuit sur la vie familiale et professionnelle des femmes.

¹Ounissa BOUAKAZ, « **L'impact de travail de nuit sur la vie privée des femmes, Cas pratique établissement publique hospitalier d'Aokas** », Mémoire de master, Encadré par Naima Gonzar, Université Abderrahmane Mira de Bejaïa, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences Sociales, 2018 2019.

La problématique :

La question posée par l'auteur est la suivante : «Quel est l'impact de travail de nuit sur la vie privée des femmes? ».

A partir de cette question l'auteur a posée des questions concrète sur le travail de nuit des femmes.

Premièrement, Quel est l'impact de travail de nuit sur la santé des femmes ?

Deuxièmement, Quelles sont les conséquences de travail de nuit sur la vie familiale des femmes ?

La méthode d'enquête:

Dans le but de vérifier les hypothèses de la recherche :

H1 : Le travail de nuit influe négativement sur la concentration des femmes en exerçant leurs tâches.

H2 : Etant donnée que, Le travail de nuit provoque un isolement social de la vie familiale des femmes.

Donc pour son travail de recherche, l'auteur a opté pour la méthode quantitative, Dans le but d'analyser les différents éléments de sa recherche, concernant l'impact de travail de nuit sur la vie privée des femmes à l'EPH d'AOKAS, cette méthode quantitative elle a permet de procéder à l'explication ou il a mis en relation les variables dépendantes et les variables indépendantes. Cella a permet d'analyser et de détecter les relations qui facilite à accéder à vérifier les hypothèses.

Pour ce qui concerne la technique il a utilisé la technique de questionnaire qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif pour trouver des relations chiffrées, il a opté pour l'échantillonnage stratifié. Après, il a procédé à l'échantillonnage aléatoire simple à l'intérieur de chaque strate.

Le questionnaire il a été fait sur 80 femmes qui travaillent la nuit dans différents services de L'EPH d'Aokas a savoir les infirmières, les sages-femmes, les médecins ainsi que les femmes de ménage.

Les résultats :

- Le travail de nuit a des avantages pour la majorité des femmes qu'elles soient mariées ou célibataires. Les femmes mariées préfèrent travailler la nuit pour gagner le temps en restant deux jours de repos et s'occuper de leurs familles, particulièrement leurs enfants. Cependant, les femmes célibataires apprécient ce travail pour faire les autres

tâches comme faire des formations ou exercer d'autres travaux la journée dans d'autres secteurs de santé privés.

- L'impact de travail de nuit sur la vie privée des femmes est un projet qui englobe la société algérienne, à partir de ses effets et ses conséquences sur la santé. En effet, le travail de nuit influence sur la concentration des femmes qui est survenue de stress et de dérèglement de sommeil, en exerçant leurs tâches. De plus, il provoque leur isolement social et un manque de leur intégration et de communication avec la famille.

Synthèse :

Cette étude a été faite sur la même thématique et la même catégorie d'étude, elle nous a apporté beaucoup d'informations et elle nous a aidé à approfondir dans notre recherche, de bien expliquer l'impact de travail de nuit et découvrir les obstacles qui touchent les femmes travaillant la nuit dans leur vie privée et leur vie professionnelle, et nous avons constaté que le travail de nuit a des effets à la fois positifs et négatifs sur la vie de ses pratiquants.

La troisième étude :

Un mémoire en vue d'obtention du diplôme du master en sociologie, option organisation et travail a été réalisé par Rekia AIROUCHE, sous le thème «La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes infirmières, le cas pratique L'EPH Akloul Ali d'Akbou » à l'université de Bejaïa en 2012 2013.¹

L'objectif de l'étude:

Ce mémoire a pour objectifs de comprendre et décrire le métier de l'infirmière et comment arrive-t-elle à concilier son rôle entre les deux vies, découvrir les contraintes rencontrées par les femmes infirmières au travail dans l'exercice de leur métier et en dehors du travail.

La problématique :

L'auteur s'interroge à savoir si la femme infirmière de L'EPH d'akbou arrive-t-elle à concilier entre sa vie familiale et sa vie professionnelle ?

A partir de cette question l'auteur a posé des questions concrètes sur le travail des infirmières.

¹Rekia AIROUCHE, « **La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes infirmières, le cas pratique L'EPH Akloul Ali d'Akbou** », Mémoire de Master, Encadré par Abdel-Halim BERRETIMA, Université Abderrahmane Mira Bejaia, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences Sociales, 2012 2013.

Premièrement, Est-ce que le travail des femmes infirmières de cet hôpital provoque-t-il des conflits au sein de la famille algérienne?

Deuxièmement, Est-ce que les femmes infirmières sont motivées par leurs conjoints pour exercer ce métier ?

Troisièmement, Est-ce que le travail de l'infirmière influe sur la santé morale et physique de l'épouse algérienne, particulièrement kabyle ?

La méthode d'enquête:

Dans le but de vérifier les hypothèses de la recherche :

H1 : L'activité des infirmières de l'hôpital AKLOUL Ali d'Akbou ne provoque pas de conflits au sein de la famille.

H2 : Les femmes infirmières de l'hôpital AKLOUL Ali d'Akbou sont motivées par leurs conjoints dans l'exercice de leur métier hospitalier.

H3 : Etant donné que, L'intensité de l'activité des infirmières de l'hôpital AKLOUL Ali d'Akbou est la cause des conflits au sein du foyer familial.

Donc pour son travail de recherche, l'auteur a opté pour la méthode qualitative qui vise à analyser, décrire et comprendre le phénomène étudié.

Pour ce que de la technique il a utilisé la technique de l'entretien vu que l'échantillon est non représentatif et la population est très restreinte donc il est obligé de se référer à cette technique. Du fait de l'absence d'informations, l'entretien constitue un instrument efficace pour recueillir des données qualitatives auprès des femmes infirmières ; la population est l'ensemble des travailleurs de l'hôpital Akloul Ali d'Akbou qui est constitué de 298 salariés.

Il a procédé à un échantillon boule de neige, c'est-à-dire à chaque fois qu'il effectue un entretien avec une femme, il lui demande si elle connaît une autre femme infirmière pour prendre contact avec elle, c'est ainsi que il a réalisé 15 entretiens avec 15 infirmières mariées.

Les résultats :

D'après tout le travail de recherche qui a été réalisé au sein de « L'EPH Akloul Ali d'Akbou » qui porte sur « la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes infirmières », l'auteur il constate que :

Sachant que la vie est chère, les familles algériennes ne peuvent pas avoir une vie facile avec un seul revenu. Donc La femme infirmière contribue avec son travail salarié au budget de la famille ce qui facilite la charge de l'époux.

La plupart des conjoints des femmes infirmières participent aux tâches ménagères, à l'éducation des enfants. Ce qui leur facilite la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

L'activité des infirmières exposées aux différents risques parfois mortels est une profession trop chargée. Cette profession exige une présence permanente et influe sur leur santé physique et morale sans causer des conflits au sein des foyers.

Synthèse :

Cette étude nous a aidée à approfondir dans notre recherche et nous a apporté beaucoup d'informations, car elle a été faite sur la même thématique et la même catégorie d'étude, elle s'intéresse particulièrement au travail des infirmières et les contraintes rencontrées par ces dernières au travail et en dehors de travail, on comprend donc que cette étude se présente comme un constat des conditions de travail des infirmières et que ces infirmières ont partagées entre deux sphères différentes. D'un côté, elles sont des femmes au foyer, et de l'autre, elles exercent leur travail salarié en dehors de leur foyer.

b.2) Études étrangères :

La quatrième étude :

« Temps professionnel et temps personnel des hommes et des femmes : une comparaison France-Québec » est l'intitulé d'un article que Diane-Gabrielle TREMPLOY et Emilie GENIN ont publiée, à l'université Québec en juin 2008.¹

L'objectif de l'étude :

Cet article, a été lancé dans le but de comparer les situations française et québécoise du point de vue des articulations entre les différents temps sociaux, il s'intéresse plus particulièrement à leur dimension sexuée. Dans un second temps, il revient plus spécifiquement sur la question de l'articulation entre l'emploi et la famille.

L'objectif visé par cette comparaison entre la France et le Québec est de mettre en lumière des parallèles et des différences, pour pouvoir déterminer si des mesures peuvent être transposées sur le plan empirique. De plus, la réflexion sur les temps sociaux et la conciliation peut être enrichie, du point de vue théorique et empirique, par des éléments émergeant de la comparaison internationale.

¹Diane-Gabrielle TREMPLOY et Emilie Genin, Temps professionnel et temps personnel des hommes et des femmes : une comparaison France – Québec, Université du Québec à Montréal, Canada, 2008.

La problématique :

Cette recherche porte sur l'articulation entre le temps professionnel et les autres temps de la vie, et les difficultés de conciliation entre l'emploi et la famille.

La méthode d'enquête :

L'auteur a menée une enquête sur la vie professionnelle et la vie personnelle de la population française et québécoise, dans l'objectif de faire une comparaison entre ces deux zones, sur un échantillon des personnes actives ou non, âgées de 18 à 64 ans et vivant en couple en France, et auprès d'une population active de 15 ans et plus à Québec.

Les résultats :

- Malgré les évolutions dans les modes de vie et les emplois du temps des hommes et des femmes, les études montrent que les écarts se creusent au moment de l'arrivée des enfants. Articuler emploi et famille reste une affaire de femmes, les tâches domestiques et familiales étant toujours inégalement partagées. Par contre, l'analyse comparative des situations française et québécoise fait ressortir de grandes similitudes mais aussi des différences importantes. Tout d'abord la répartition des temps professionnels et domestiques, tout comme les taux d'emploi des mères, semble indiquer une situation plus égalitaire au Québec qu'en France.
- Des tendances sont confirmées dans les deux zones. Mentionnons tout d'abord la diminution moyenne du temps consacré au travail rémunéré. Celle-ci a été institutionnelle en France, alors qu'elle est davantage sociétale au Québec puisqu'il s'agit de la seule province canadienne dans laquelle le temps de travail a diminué ces dix dernières années. Mais cette diminution du temps professionnel ne doit pas masquer les difficultés de conciliation emploi famille auxquelles se heurtent notamment les parents de jeunes enfants. Ces derniers sont en effet ceux qui déclarent le plus souffrir d'un manque de temps, en particulier les femmes. Aussi, si le Québec a fait des avancées importantes grâce aux services de garde peu coûteux et très accessibles, ainsi qu'au congé parental dont une partie est réservée au père, des écarts hommes femmes subsistent toujours.
- la comparaison des taux d'activités féminines, en particulier des mères de jeunes enfants, tend à montrer qu'une répartition plus égalitaire des temps professionnels, domestiques et parentaux passe par la mise en place de modes de gardes de la petite

enfance accessibles et peu coûteux. Les politiques publiques ont donc un rôle clé à jouer dans ces problématiques.

Synthèse :

Cet article nous a apporté beaucoup d'informations concernant notre thème de recherche qui est liée à la gestion des temps sociaux et la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'objectif de cette étude est de faire une analyse comparative des situations française et québécoise ; elle s'intéresse plus particulièrement à la question de la conciliation des différents temps sociaux, en particulier du point de vue de l'articulation entre l'emploi et la famille, en France et au Québec,

La cinquième étude :

Une enquête réalisé par Patricia VENDRAMIN sous le thème « Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux », réalisée en collaboration avec la FEC, publiée par fondation travail-université ASBL centre de recherche travail et technologies, en septembre 2007.¹

Les objectifs :

Cette étude à pour objectifs redéfinir un mode opératoire en termes de gestion de temps sociaux.

La problématique :

L'auteur s'interroge sur la perception du rapport au temps, le temps et l'organisation du travail, la perception des horaires et l'organisation de la vie, les améliorations souhaitées, et la sortie du travail.

La méthode d'enquête:

Elle s'appuie sur une enquête par questionnaires, réalisé auprès, des salariés des régions Wallonne et Bruxelloise, cette enquête est composée de 1046 réponses, comprenant essentiellement des questions fermées. Cette étude elle a été réalisée au printemps 2007.

- Il est représentatif au niveau sectoriel à l'exception du secteur des administrations publiques (sous-représentation du secteur public).
- L'enquête a été diffusée en entreprises par l'intermédiaire de délégués syndicaux. Elle a également été administrée dans le cadre de formations syndicales. Pour cette raison,

¹Patricia VENDRAMIN, Rythmes de travail et conciliation des temps sociaux, Enquête réalisée en collaboration avec la FEC, Université ASBL, 2007.

il compte également une sous-représentation des entreprises de moins de 50 personnes ainsi qu'une sous-représentation de personnes syndiquées. Ce dernier aspect a un effet sur l'âge (moyenne légèrement plus âgée), sur le sexe (proportion d'hommes légèrement plus élevée) et sur les statuts (proportion plus élevée de contrats à durée indéterminée). Toutefois, ces biais ne sont pas de grande ampleur. Leur incidence éventuelle dans l'analyse sera signalée au fil du dossier quand cela se révélera pertinent.

- À certains endroits, des données seront présentées pour quatre branches d'activité en particulier. Ces dernières rassemblent un nombre de réponses suffisant pour permettre des traitements statistiques spécifiques. Il s'agit : de l'industrie ; du commerce ; des services aux entreprises ; de la santé et l'action sociale (homes, crèches...). Il n'est pas possible de faire des traitements spécifiques pour les autres branches d'activité.

Les résultats :

Les données d'enquête présentées dans cette étude montrent que la perte de maîtrise du temps est source de conséquences négatives dans le travail, tant pour le salarié que pour l'employeur, ainsi que dans la vie hors travail. Ces données montrent également que l'organisation du travail a un effet plus déterminant que la situation personnelle sur la maîtrise ou non maîtrise du temps.

Synthèse :

Cet article aborde la même thématique il nous a aidée à approfondir dans notre étude sur le travail et les temps sociaux, ils nous a permis de comprendre comment le travailleur de nuit arrive à gérer son temps en fonction du rythme du travail et conciliation des temps sociaux et aussi l'impact de ce travail sur ses pratiquants.

2) Synthèse générale :

Avec la pandémie de covid-19, et ses effets sur le monde entier notamment sur les secteurs de santé, le confinement nous a empêchés de continuer notre travail de terrain, c'est pour cela nous nous sommes basée sur des études qui ont été faite sur la même thématique, qui ont permet d'obtenir des réponses à notre problématique et à nos hypothèses.

D'après les résultats que nous avons eus à travers ses études nous avons constaté que : Comme toute activité professionnelle, le travail en milieu hospitalier comporte des contraintes spécifiques comme l'obligation du maintien des prestations la nuit, puisque la maladie ne reconnait pas les limites du temps.

Le travail de nuit de femmes exerçantes en milieu hospitalier porte une valeur positive au sein de la société puisqu'elles soignent et soulagent les malades, d'où sa dimension humanitaire, et en même temps, il comporte un effet positif sur la vie privée des femmes, et l'effet négatif du travail de nuit sur la vie professionnelle.

Chaque infirmière a une vision différente et des critères personnels de la qualité de vie, pour certains infirmières le travail de nuit n'est pas un obstacle d'articuler entre la vie privée et la vie professionnelle, il faut juste une bonne gestion de temps, pour ces derniers le travail de nuit faciliterait l'organisation familiale car sont présentes la journée pour la prise en charge des enfants. Le travail de nuit serait donc, pour ces infirmières, un avantage et non un inconvénient pour l'organisation familiale.

Pour d'autres infirmières il est difficile de participer à des activités le soir en famille, entre amis ou avec des connaissances, le travail de nuit réduit le temps libre disponible aux mêmes heures que l'entourage, aussi on parlons de leur comportement on trouve que l'anxiété et la nervosité sont largement répandues chez elles, en raison de la difficulté de rester en contact avec la vie « normale ».le fait de ne pas vivre aux mêmes horaires que tout le monde présente un risque ,celui de se déconnecter d'une partie de sa société. Ainsi vu les horaires de travail de ces femmes qui n'ont pas compatible avec le reste de la société et de son entourage en particulier, ces dernières reçoivent des critiques de la part de certaines personnes de leurs entourage ce qui impact de sa part leurs vie personnelle.

Enfin ce travail nous a permis d'observer la situation réelle de personnels infirmières qui travaillent la nuit, et de comprendre d'un point de vue général comment ces femmes perçoivent leurs métiers et comment aussi arrivaient-elles à faire la part des choses c'est-à-dire à vivre une double vie, une vie familiale et une vie professionnelle, sachant bien que ce sont deux responsabilités différentes. Pour certaines femmes c'est un double effort qu'il faut

pratiquer chaque jour, et pour d'autres c'est loin d'être un problème, la distinction des responsabilités les aident à manœuvrer dans le bon sens.

Conclusion

Conclusion :

A la dernière étape de cette recherche, nous arrivons à conclure notre travail portant sur « le travail de nuit et la gestion des temps sociaux chez le personnel des institutions sanitaires publiques » au sein de L'EPH d'Aokas.

Avec la pandémie de covid-19 et ses effets sur le monde entier et l'Algérie en particulier, le confinement qui nous a empêchés de continuer notre travail de terrain, donc pour la réalisation de cette recherche nous nous sommes basée sur des études qui ont été faite sur la même thématique.

Notre recherche a démontré que les infirmières des institutions sanitaires qui travaillent la nuit se trouvent face à différents obstacles, notamment dans la gestion des temps sociaux. ces infirmières doivent s'adapter à différents rythmes d'activités : le rythme personnel, le rythme social et professionnel, le rythme familial dans lequel elles vivent, la fatigue engendrée par ce genre de travail serait source d'irritabilité et de manque de patience au sein de la famille, et un frein pour pratiquer certaines activités sociales ou familiales, telles que les sorties entre amis ou en famille et les activités sportives ou de loisirs.

À propos de l'aménagement entre la vie privée et la vie professionnelle, beaucoup d'études ont démontré les difficultés de concilier travail-famille avec l'accès de la femme au travail et son absence de la maison qui est devenu un obstacle pour la vie familiale. Il existe donc une instabilité chez l'épouse au sein de la famille et précisément pour ses tâches domestiques.

Il ressort de cette recherche aussi, que les infirmières jouent un double rôle dans leurs vies, une femme à la maison qui doit s'occupé de son foyer et satisfaire tous ses besoins, une infirmières à l'extérieure qui essaye toujours de concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle à travers la politique de l'aménagement du temps de travail, aussi l'aide des membres de la famille dans les taches ménagères afin de trouver un temps libre pour leurs loisirs.

Dans celle-ci considèrent qu'après tous elles ont réussis à surmonter toutes les difficultés, pour pouvoir joindre l'utile agréable en accomplissant leurs devoirs sociaux et en satisfaisant leurs désirs personnelles de poursuite de la carrière professionnelle.

Pour terminer, nous souhaitons que ce sujet sera étudié d'une manière approfondie et que notre recherche soit considérée comme une petite contribution à des études ultérieurs, et à cause de cette pandémie qui nous a empêchés, nous espérons qu'il y aura d'autres études qui va s'intéresser à notre recherche.

Liste Bibliographique

I. Ouvrages méthodologiques :

1. Omar ACTOUF, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, Édition Québec, 1987.
2. Maurice ANGERS, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Édition casbah université, Alger, 1996.
3. Madeleine GRAWITZ, Lexique des sciences sociales, 7eme Édition Dalloz, Paris, 2000.

II. Ouvrages de spécialité :

4. Guy ROUSTANG, le travail autrement, le travail et mode de vie, 2ème édition, BORDAS, Paris, 1982.
5. Edouard FRANCOIS, le travail de nuit : impacte sur les conditions de travail et de vie des salariés, édition Mandateur, Paris, 2010.
6. Mustapha BOUTEFNOUCHET, La famille Algérienne évolution et caractéristiques récentes, 2eme Edition, société nationale d'édition et de diffusion, Alger, 1982, P : 118.
7. Pol DYEUVRE et Danien Leger, médecine de travail, Édition Masson, Paris, 2003.
8. Peretti JEAN-MARIE, Gestion des ressources humaines, 15ème Edition, Eyrolles, 2008.
9. Mohammed REBZANI, la vie familiale des femmes algériennes salariées, Édition L'harmattan, Alger, 1997.
10. Souad KHOUDJA, Nous les algériennes: la grande solitude, Édition Casbah, Alger, 2002.
11. Michel DE COSTER, La sociologie du travail et gestion des ressources humaines, 3ème Edition De BOECK, Bruxelles, 1999.
12. Jean Pierre CITAU, Gestion des ressources humaines, 36ème Edition Armand Colin, 2000.

13. Emilie GENIN, **La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel**, Edition Dunod, Paris, 2007.
14. Hamou BOUDRIFA, **L'histoire physiologique**, Edition El Ouma, Algérie, 1995.
15. Mohamed KOLSI et Dora JAMOUI, **La conciliation entre la vie privée et la vie et son impacte sur l'engagement au travail**, Tunisie, 2007.

III. DICTIONNAIRES:

16. Raymond BOUDON, **Dictionnaire de sociologie**, Édition Larousse, Paris, 2005.
17. Alain BRUNO et Autres, **Dictionnaire d'économie et de science sociale**, Édition Ellipses, Paris, 2005.
18. Akbar MOLAJONI, **Dictionnaire de sociologie contemporaine**, Édition Zagros, Paris, 2004.

IV. Article et revues:

19. Eric BRANGIER et Autres, **les dimensions du travail humaines, théories pratiques de la psychologie du travail et des organisations**, revue publiée le 27 janvier 2011.
20. Céline DELEZE et Tania TRUMMER, **les influences de travail de nuit sur la qualité de vie des infirmières**, savièse, janvier, 2010.
21. Maresca BRUNO et Autres, **Occupation du temps libre une norme de consommation inégalement partagée**, Département Évaluation des politiques publiques, Paris, 2004.
22. Ghania BELOUCIF, **marché du travail et activité féminine en Algérie**, Département de Sciences Economie Université de Constantine, 2017.
23. Ahmed JAAFRI, **le travail de la femme : les avantages et les inconvénients**, publié le : 31-10-2013, 21 :43 :50.pdf
24. AZOUAOU (M.S), **Le travail au féminin**, N°300, la dépêche du samedi 07 juin 2003, consulté le 23/06 /2020 à 20h00.
25. Alexander WEDDERBURN, **La semaine de travail comprimée**, Luxembourg, 1997.

26. SANS AUTEUR, **Concilier vie familiale et vie professionnelle** : un vison pour l'Europe, Confédération des organisations familiales de l'Union européenne, 2005.
27. Paul BEAUD et Autres, **Travail de nuit et autre formes d'horaires atypiques**, Faculté des Sciences Sociales et Politiques, Université de Lausanne, 1990.
28. Laurence LE DOURIN, **Les chemins d'articulation entre vie privé et vie professionnelle : les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau**, in La Découverte [en ligne], n°140,200, P:104, Document disponible sur le lien : <http://www.cairn.info/revue-reseaux-2007-1- page-101.htm>, consulté le 06/08/2020 a 20h27.
29. LEFAUCHEUR (N), **De la diffusion des nouveaux modèles familiaux et sexuel, Recherche économique et sociales**, 2e trimestre, Paris, 1993.
30. Diane-Gabrielle TREMBLAY et Emilie Genin, **Temps professionnel et temps personnel des hommes et des femmes : une comparaison France – Québec**, Université du Québec à Montréal, Canada, 2008
31. Patricia VENDRAMIN, **Rythmes de travail et conciliation des temps sociaux**, Enquête réalisée en collaboration avec la FEC, Université ASBL, 2007.
32. Benoit GAUTHIER, **recherche sociale de la problématique à la collecte des données**, 4eme Edition, presses de l'université Québec, Canada, 2003.

V. Guide :

33. Mostapha KHIATI, **Guide des soins infirmières**, Édition office des publications universitaire, Alger, 1986.

VI. sites web :

34. Www .mémoire line com04/08/1093, **Conciliation-vie privée –vie professionnelle-engagement-travail**.html-(23decembre2013).
35. **Algérie Relation de travail**, loi n°90-11 du 21 avril 1990 modifiée .PDF, [http //WWW.DROIT-Afrique.com](http://WWW.DROIT-Afrique.com), p: 17.

VII. Mémoire :

36. Nadir BENAMSILI, « **Le Travail de nuit des infirmières, Cas pratique L'EPH Rachid Belhoucine Sidi-Aich** », Mémoire De Master, Encadré par Zahir AHOUARI, Université Abderrahmane Mira Bejaïa, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences sociales, 2018 2019.

37. Katia CHERDOUH et Rosa BENADJAOU, « **Le temps de travail et le temps social des couples bi- active, Cas pratique Général emballage et Mac-soum d'Akbou**», Mémoire de master, Encadré par Yassine OUSSAIDANE, Université Abderrahmane Mira de Bejaia, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences Sociales, 2015.

38. Ounissa BOUAKAZ, « **L'impact de travail de nuit sur la vie privée des femmes, Cas pratique établissement public hospitalier d'Aokas** », Mémoire de master, Encadré par Naima Gonzar, Université Abderrahmane Mira de Bejaia, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences Sociales, 2018 2019.

39. Rekia AIROUCHE, « **La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes infirmières, le cas pratique L'EPH Akloul Ali d'Akbou** », Mémoire de Master, Encadré par Abdel-Halim BERRETIMA, Université Abderrahmane Mira Bejaia, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences Sociales, 2012 2013.

40. Kahina BETTOUCHE et Sabrina BOUKOUANE, « **l'impact du travail de nuit des infirmiers sur les pratiques professionnelles, le cas pratique CHU Khelil Amrane de Bejaia** », Mémoire de master, Encadré par Ali MATI, Université Abderrahmane Mira Bejaïa, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Département des Sciences sociales, 2016 2017.

Résumé

Les horaires de travail de nuit ont une incidence directe sur la qualité de vie de ceux qui le font, pour nos enquêtées sont souvent délaissés car l'activité devient plus pénible. Le corps accepte moins les décalages du sommeil.

Le travail de nuit affecte la vie des femmes et leur équilibre social habituel, la perte des rôles sociaux et familiales qui induits à la fragilisation sociale.

Mots clés : le travail de nuit, la gestion des temps sociaux, les institutions sanitaires publiques.

Summary

Night work schedules have a direct impact on the quality of life of those who do so, for our respondents are often neglected because the activity becomes more strenuous. The body accepts less sleep lags.

Night work affects the lives of women and their usual social balance, the loss of social and family roles which lead to social fragility.

Keywords: night work, social time management, public health institutions.