



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département de Sociologie

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie des Organisations et de Travail

Thème :

Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle.

*Enquête : auprès des femmes salariées au Centre Hospitalo-universitaire TARGA
OUZEMMOUR, Service gynécologie obstétrique*

Realisé par :

OUASLI SILYA

BENSALEM NOUR EL HOUDA

Encadré par :

Pr. BESSAI RACHID

Session : Juin 2023

Remerciements

Avant tout, nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir donné le courage, la patience et la volonté d'aller au bout de notre objectif.

*Nous adressons nos vifs remerciements à notre promoteur, le **Professeur Bessai Rachid** pour avoir accepté de nous encadrer, pour sa disponibilité, ses conseils et qui a su nous guider avec beaucoup de compétences dans la réalisation de notre mémoire.*

Nous tenons à exprimer nos gratitude à l'ensemble du CHU de Targa Ouzemmour Bejaïa, de nous avoir accepté parmi eux pour effectuer notre stage pratique.

Nous remercions également les membres de jury d'avoir accepté d'examiner et d'évaluer notre travail.

Enfin, on remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à mes chers parents,

Qui m'ont toujours aidé, soutenu avec leur présence dans ma vie.

*.A mes chères sœurs Céline, Célva, Céraïma pour leurs encouragement et conseils,
soutiens et amour.*

*Sans oublier la source de ma joie, à ma très chère petite Sœur Céana, sa naissance
était le plus beau cadeau pour moi.*

*A la personne qui ma supporter et soutenu, qui a était avec moi dans
Les hauts et les bas, la personne que j'aime le plus et qui a était toujours ma source
d'inspiration, mon piliers Amayes.*

A ma chère binôme, Nour El Houda pour son sérieux et son courage

A mes adorables copines : Neila et Yasmine

A tout mes camarades de la promotion OT

Enfin A tous ceux qui veulent ma réussite

Silya

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à mes chers parents, la prunelle de mes yeux ma maman, et mon cher papa, pour leurs amours, affections, leurs soutiens, et le fait de m'épauler pour que je puisse atteindre mes objectifs et de réussir.

A ma chère Grand-Mère Nouara, qui n'a jamais cessé de prier pour moi.

A ma sœur Amina et ma tante Yasmina

Pour leurs conseils précieux tout au long de mes études.

A mes frères : Amine & Rouchedine pour leurs indéfectible soutiens et leurs patience infinies

A ma cousine Siham et son époux Salim

A ma chère binôme, Célia pour sa bonne entente et sa sympathie

A mes chères ami(e)s : Nadir, Yasmine et Yamina.

Pour leurs aides et support dans les moments difficiles

Enfin A tous ceux qui veulent ma réussite.

Nour El Houda

Liste des abréviations

ACT	Analyse de contenu thématique
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CNAS	Caisse nationale des assurances sociales
ISSP	Infirmière spécialisée de santé publique
OMS	Organisation mondiale de la santé
PEPM	Professeur d'enseignant paramédical

Sommaire

Liste des tableaux

Introduction

Chapitre 1 : Le cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. Les raisons de choix du thème 03
2. Les objectifs de la recherche 03
3. La problématique 06
4. Les hypothèses 08
5. La définition des concepts clés 09
6. La méthode et la technique utilisée 14
7. Les difficultés rencontrées 19

Synthèse

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle.

Préambule

Section 1 : Évolution du travail des femmes

1. Histoire du travail de la Femme 22
2. Le travail de la femme algérienne 25
3. La progression du travail des femmes en Algérie 28
4. L'importance du travail pour la femme algérienne 28
5. La législation du travail de nuit des femmes en Algérie 29
6. La motivation et choix du travail de nuit chez la femme 30

Section 2 : Généralités sur le travail de nuit

1. Comment le travail de nuit s'est développé au fil du temps ? 31
2. La définition du travail de nuit 32
3. La durée du travail de nuit 33
4. Les garanties accordées aux travailleurs de nuit 34
5. Les repos des travailleurs de nuit 35
6. Le travail par équipe successives 37

Section 3 : l'impact du travail de nuit sur la santé et la vie socioprofessionnelle des femmes

1. Sur la santé des femmes salariées 38
2. Sur la vie familiale des femmes salariées 45
3. Sur la vie professionnelle des femmes salariées 46
4. Sur la vie sociale des femmes salariées 48

5. la conciliation de la femme salariée entre son travail et sa vie familiale	49
-------------------------------------------------------------------------------------	----

Synthèse

Chapitre 3 : présentation de l'organisme d'accueil

1. Présentation de l'organisme d'accueil	52
1.1. Historique du CHU de Bejaïa	52
1.2. Missions du CHU.....	53
1.3. Objectifs du CHU	54
1.4. Missions des différentes structures du CHU	54
1.5. Services des soins du CHU de Bejaïa.....	63
1.6. Effectif de personnel du CHU	63

Chapitre 4 : Analyse des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Préambule

1. L'analyse thématique	65
2. L'analyse des données personnelles	66
3. L'analyse thématique du contenu des entretiens	69
3.1. Le choix du travail de nuit chez les femmes salariées	70
3.2. Les raisons de choix du métier	71
3.3. L'estimation du salaire	74
3.4. Les conditions du travail de nuit au niveau du service gynécologie obstétrique.....	76
3.5. Les contraintes du travail de nuit.....	77
3.6. La perception des femmes salariées sur le travail de nuit	79
3.7. Le choix entre travailler la nuit ou la journée.....	80
3.8. Les difficultés à rester éveillé toute la nuit	81
3.9. L'organisation et le déroulement des horaires de sommeil par rapport au travail de nuit et au foyer	82
3.10. Les difficultés rencontrées lors d'accomplissement des tâches ménagères .	84
3.11. Les dépenses familiales des femmes salariées	86
3.12. La participation de l'époux aux activités domestiques	88
3.13. L'influence du travail de nuit sur la vie familiale et conjugale des femmes salariées.....	90
3.14. Le suivi des mamans salariées sur plan scolaire de leurs enfants.....	91
3.15. Les occupations des femmes salariées durant leurs temps libre	93
4. Discussion des résultats obtenus	95

Synthèse

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Liste des tableaux

Numéro	Intitulé	Pages
01	L'age des enquêtées	66
02	La situation matrimoniale des enquêtées	66
03	Le nombre d'enfants	67
04	Le niveau d'instruction	67
05	La fonction des enquêtées au sein de l'établissement	68
06	L'ancienneté professionnelle des enquêtées	68

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 et productive.

Le travail de nuit est une réalité présente dans de nombreux secteurs d'activité à travers le monde. Il concerne des travailleurs et des travailleuses qui exercent leur profession pendant la période nocturne, généralement entre 21 heures et 6 heures du matin.

Comme tout le monde le sait, le travail de nuit des femmes est un sujet d'importance croissante dans notre société. Alors qu'elles continuent de progresser sur le plan professionnel et d'occuper des postes très importants réservés autrefois aux hommes, ce qui les a rendus responsables, le travail de nuit reste une réalité qui affecte profondément leur vie et d'une pratique qui a évolué avec le temps.

Les femmes occupent des postes de nuit dans des domaines tels que la santé, les services d'urgence, la sécurité, l'hôtellerie, la restauration et bien d'autres. Certaines choisissent délibérément de travailler la nuit en raison de la flexibilité des horaires ou des primes financières, beaucoup d'autres se retrouvent dans cette situation par nécessité économique ou professionnelle. Ce type de travail peut présenter des avantages et des inconvénients, tant pour les individus que pour la société dans son ensemble. Dans cette introduction, nous allons explorer les aspects généraux du travail de nuit, en mettant en évidence ses motivations, ses conséquences et ses enjeux.

Dans le cadre de ce travail, nous examinons en détail l'impact du travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle en mettant l'accent sur les femmes salariées qui travaillent la nuit. Nous analyserons les différents aspects de cette réalité, y compris sur leur santé, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les relations familiales et sociales, ainsi de découvrir les défis auxquels sont confrontées les femmes travaillantes de nuit.

Afin d'aboutir à une bonne présentation de notre sujet d'étude qui est : le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle, nous avons

divisé notre travail en quatre chapitres, le premier aborde le cadre méthodologique qui se compose de : raisons et objectifs de la recherche, après la problématique dans laquelle nous avons suivi un ordre chronologique, ensuite les hypothèses de la recherche, puis les définitions des concepts clefs qu'on trouve importants dans notre étude, par la suite la méthode et la technique utilisée, la population d'étude, et enfin les difficultés rencontrés.

Le deuxième chapitre théorique qui est divisé en trois sections, la première aborde le travail des femmes et son évolution, la seconde aborde les généralités sur le travail de nuit, puis la dernière sur l'impact du travail de nuit sur la santé et la vie des femmes salariées.

Puis notre troisième chapitre est consacré sur la présentation du notre terrain d'étude notamment l'organisme d'accueil qui se compose d'un petit aperçu historique du CHU de Bejaia et ses missions, les différents services des soins et effectifs de personnel et enfin l'organigramme.

Pour le quatrième chapitre qui est le cadre pratique de notre recherche, il est consacré pour l'analyse des données et l'interprétation des résultats relatifs a nos hypothèses dans le but de les confirmer ou les infirmer.

En dernier lieu, nous allons finir notre recherche par une conclusion générale suivie par une liste bibliographique, et les annexes.

Préambule :

La méthodologie constitue un guide et des repères pour tout chercheur scientifique. C'est une boussole pour toute discipline scientifique qui est défini par M.ANGERS « comme étant un ensemble de méthodes et techniques qui oriente les élaborations d'une recherche et qui guident la démarche scientifique ».¹

1- Les raisons du choix du thème :

Le choix du sujet n'est jamais une étape facile, on peut se permettre de dire que c'est l'étape qui prend plus de temps, pour cela chaque chercheur à des raisons pour lesquelles il choisit son thème ou problème de recherche.

Parmi les raisons qui nous ont poussées à choisir ce thème :

- Un sujet qui nous intéresse pour élargir et approfondir nos connaissances dans notre spécialité qui est la sociologie du travail et des organisations.
- Améliorer et développer notre savoir théorique déjà acquis durant notre cursus universitaire dans le but d'avoir des expériences futur.
- Découvrir les difficultés rencontrés par les femmes lors du travail de nuit et voir leur impact sur leur vie socioprofessionnelle.
- Avoir une idée sur le travail de nuit, notamment chez les femmes.
- Étudier l'image que porte la société sur la femme qui travail la nuit dans le secteur hospitalier.

2- Les objectifs de la recherche :

Notre recherche vise à atteindre certains objectifs qui se résument comme suit :

- Démontrer les difficultés rencontrées par les femmes salariées durant leur travail de nuit.
- Découvrir les effets du travail de nuit et comprendre comment les femmes salariées arrivent-elles à concilier entre leur vie familiale et professionnelle.

¹ - MAURICE ANGERS, initiation a la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, 1997, p85.

Chapitre 1 : Cadre méthodologique de la recherche

3. La problématique

La société de nos jours est devenue un monde de production, qui veut dire produire plus de matériel en moins de temps en exigeant aux travailleurs des dizaines d'heures de travail par semaine.

Le travail est un acte social total qui désigne l'effort physique ou intellectuel, une activité humaine organisée et régulée qui représente l'un des facteurs de production des biens et services. 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 par tout.* »²

L'entrée des femmes dans le monde de travail est le second élément essentiel pour sa situation. Le travail salarié a permis à la femme de se montrer dans la société. Il fut un temps où elle ne trouvait pas d'encouragement et d'acceptation dans la famille.

Alors comme on le sait tous, le travail de nuit des femmes a beaucoup évolué au cours des siècles, le travail féminin c'est de plus en plus rapproché à celui des hommes tout en sachant que le travail de nuit est très nocif pour les femmes et d'une manière plus ou moins amoindrie pour les hommes car la nuit tient une place spécifique dans notre société parce que c'est une période consacrée à la famille et à se reposer.

Auparavant, le travail était essentiellement agricole ou artisanal et industriel d'une manière trop minime vision inexistante. C'est au cours de la deuxième période de l'industrialisation que le travail de nuit se développa. En revanche le travail a changé de dimension car il est devenu intensif, très complexe et flexible. Cette complexité a bouleversé le monde du travail dont il est devenu pénible qui ne concerne pas seulement les salariés qui travaillent la journée mais elle intègre fortement l'activité salariale de nuit.³

² - GUY ROUSTANG, le travail autrement, travail et mode de vie, 2ème édition, BORDAS, Paris, 1982, p251.

³ - PIERRE FALZON, ergonomie, édition 1^{er}, 2004, p70.

Selon **Friedrich Engels, Clara Zetkin, et Alexandra Kollontai**, le travail est un élément essentiel pour surmonter l'isolement et l'oppression des femmes, ce qui devrait leur permettre davantage d'accéder à l'autonomie financière et de s'intégrer dans le milieu ouvrier.⁴

A vrai dire lorsque les pressions et les besoins de la production du marché s'augmentent, les entreprises exigent le travail de nuit comme solution pour produire plus. Il est une réalité dans de nombreux secteurs d'activité, et les femmes salariées ne font pas d'exception à cette pratique. Bien que le travail de nuit puisse offrir certaines opportunités d'émancipation et de flexibilité pour les femmes, il soulève également des préoccupations liées à la santé, à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ainsi qu'à l'égalité des hasards.

En effet la nuit occupe une place particulière dans la réalité de la société, c'est un temps de repos et de calme. C'est une source qui peut être un choix volontaire ou imposé et qui varie selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus, et les facteurs liés à l'habitude, et qui peut avoir des impacts physiques, psychologiques et sociaux sur les salariés. Le travail de nuit n'apparaît pas comme naturel dans le domaine de la santé il constitue une partie structurale de l'activité des infirmiers.⁵

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 se différencie de celui de la journée, car les travailleurs subissent des difficultés dans leur vie familiale ou professionnelle parlons de la femme il lui cause plusieurs difficultés, surtout dans sa vie personnelle et socioprofessionnelle même en assurant ses tâches ménagères qui cause un énorme déséquilibre et provoque des problèmes pour le couple même pour accorder du temps à ses amis.

⁴ - www.pouvoir-ouvrier.org/femmes/liberation/.

⁵ - PARAMEDZ/com. **Mémoire infirmier** : l'impact des gardes de nuit sur la qualité de soins.

La femme se trouve devant l'obligation d'accomplir un travail de nuit dans le but de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille dans la plus part des cas.

Pour mieux approfondir notre recherche qui porte sur « Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle », nous avons mené notre enquête au sein du centre hospitalo-universitaire de Bejaia (targa Ouzemmour), service de gynécologie.

Nous posons notre question principale comme suit :

Quel est l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des femmes salariées et sur leur santé également ?

Deux questions secondaires qui découlent :

- Quelles sont les conséquences du travail de nuit sur la santé et la vie professionnelle des femmes ?
- Les femmes qui travaillent la nuit arrivent-elles à gérer leur vie professionnelles et vie familiale ?

4. Les hypothèses :

Dans chaque travail, ou recherche on doit aboutir en quelque sorte une base de ce qu'on cherche et ce qu'on va justifier théoriquement et systématiquement.

L'hypothèse est comme une supposition et propositions qui nous amènent à démontrer, déterminer, les résultats de notre enquête.

MAURICE ANGERS définit l'hypothèse comme « *un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique* ». ⁶

Selon le professeur **MULUMBATI** « *l'hypothèse est la grande interrogation que le chercheur se pose et à la quelle il s'engage de répondre par un certain nombre d'investigation* ». ⁷

⁶ - ANGERS MAURICE, op.cit. p102.

⁷ - N.MULUMBATI, **Manuel de sociologie générale**, collection savoir et connaitre, aux éditions Africa, Lubumbashi, 2001, p37.

Afin de répondre à notre question d'une manière provisoire, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- Le travail de nuit chez les femmes salariées perturbe leur vie professionnelle, et leur cause des problèmes de santé.
- Les femmes qui travaillent la nuit trouvent des difficultés à gérer à la fois leur vie professionnelle et familiale.

5. La définition des concepts clés :

Selon **DURKHEIM** « la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite à fin que l'on sache bien de quoi il est question »⁸

Les concepts sont des définitions conventionnelles d'un phénomène, en termes simples, c'est un mot ou un ensemble de mots qui désigne et définit une sorte de phénomènes.⁹

5.1. Le travail :

Dans l'univers des **sociologues** «Le travail occupe, une place prépondérante, Facteur de production, il mobilise des savoir-faire permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses .les revenus qui lui sont associés constituent une composant essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de bien ou de services, qu'il s'agisse de l'attribution des postes; de la hiérarchie des qualification ou de l'organisation des relations professionnelles ». ¹⁰

On peut aussi définir le travail selon **MARX** comme étant « *une activité personnelle de l'homme qui agit sur un objet avec les moyens nécessaires en vue d'obtenir un produit socialement utile, c'est à dire une production de valeur d'usage* ». ¹¹

⁸ - EMILE DURKHEIM, **les règles de la méthode sociologique**, édition quadrième, PEF, 1894, p32.

⁹ - DEPLATEAU.F, **la démarche d'une recherche en sciences humaines**, de la question de départ à la communication des résultats, éd : de BOECK, Kanada, 2005, p175.

¹⁰ - G. Ferréol et autres, **DICTIONNAIRE DE SOCIOLOGIE**, 4ème édition, Armand colin, 21, rue du Montparnasse, 75006, PARIS, p : 287.

¹¹ -KARL MARX, **le capital**, Paris, édition sociale, 1975, p181.

- **Définition opérationnelle :**

Le travail est l'ensemble des activités humaines qui exigent un effort physique ou moral, qui vise à certains objectifs comme la création ou la production de nouvelles choses/idées.

On peut le considérer aussi comme un créateur de richesses.

5.2. Le travail de nuit :

- **Le code de travail algérien** a défini dans la loi n90-11 du 21/04/1990 dans les articles 27, 28, 29, section 2 comme suit ¹²:

- 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 accord collectifs.
- Art.28 : les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent pas occuper un travail de nuit.
- Art.29 : il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin des travaux de nuit.

- **Définition opérationnelle :**

Tout travail ayant lieu entre 21h et 6h est considéré comme travail de nuit.

5.3. Le travail posté :

Selon l'article n30 des relations de travail : lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipe successives (3 * 8) ou le travail posté donne droit à une indemnité. ¹³

On entend par un travail posté quand une journée de travail comporte plus d'une tranche horaire d'une durée moyenne de huit heures, et que ces tranches d'horaires sont assurées par des travailleurs différents on parle alors de travail posté ou travail par

¹² - CODE DE TRAVAIL ALGERIEN, op.cit, p11.

¹³ - ibid., p04.

équipe, ce type d'horaire peut être discontinu (jour et nuit seulement en titre d'exemple).¹⁴

- **Définition opérationnelle :**

Le travail posté se définit comme étant tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont successivement sur les mêmes postes de travail selon un certain rythme continu ou discontinu, pour le but d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée.

5.4. Les infirmières :

« Est une personne ayant suivie des études professionnelles de base, et apte et habilitée à assumer dans son pays la responsabilité de l'ensemble des soins que requiert la promotion de la santé, la prévention de la maladie et les soins aux malades ». ¹⁵

- **Définition opérationnelle :**

Toute infirmière a pour : évaluer l'état de santé d'une personne et analyser les situations de soins. Concevoir, définir et planifier des projets de soins personnalisés. Dispenser des soins de nature préventive, curative ou palliative visant à promouvoir, maintenir et restaurer la santé.

5.5. La vie professionnelle :

La vie professionnelle peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins.

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à

¹⁴ - PRONOVOST GILLES, **sociologie des temps**, édition de BOECK, université Paris-Bruxelles, 2009, p139.

¹⁵ - QUEVAUVILLIERS. J, Dictionnaire médical, 6ième édition, Paris 2009, p171.

ses fonctions. Est un parcours qui commence après la formation initiale et se définit à la retraite.¹⁶

- **Définition opérationnelle :**

On peut dire que c'est une activité professionnelle et une source de revenu mais contribue également à l'épanouissement personnel. Elle procure un statut social, une identité et un sentiment d'accomplissement.

5.6. La vie familiale :

La vie familiale fait partie de la sphère d'intimité de chaque individu, comme aussi de ses choix essentiels.¹⁷

D'après **Boutefnouchet Moustapha**, « 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 »¹⁸

- **Définition opérationnelle :**

Plusieurs personnes qui tissent des liens et qui vivent en unité commune. La famille c'est celle qui transmet des normes des valeurs, c'est donc une instance clef de la socialisation.

5.7. La Santé :

Selon Canguilhem, 1966 ; « la santé au travail est un concept en évolution continue, parce que les atteintes à la santé engendrées par le travail lui-même. Et que la notion même de santé évolue. »¹⁹

¹⁶ - www.memoireonline.com/04/08/1039/m-conciliation-vie-privee-professionnelle-engagement-travail.html.

¹⁷ -Marie-Thérèse Meulders-Klein, « **Vie privée, vie familiale et droits de l'homme** », 1992, Vol. 44 N°4, consulté Le 09/02/2023 à 13h30.

¹⁸ -Boutefnouchet Moustapha, **la famille algérienne**, évolution et caractéristique, Ed SND, Alger, 1980, p19.

¹⁹ -PIERRE FALZON, op cite, p74.

Et pour l'OMS en 1946 « elle indique que la santé est un état de parfait bien être physique, mental, et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »²⁰

- **Définition opérationnelle :**

La santé est la bonne forme physique et psychique d'un individu, elle peut être définie comme l'absence de maladie chez une personne, le bon état de son organisme et son corps. La bonne santé chez un individu repose sur ses comportements de tous les jours.

5.8. La fatigue :

La fatigue est un processus cumulatif entraînant des difficultés à poursuivre la tâche.²¹

- **Définition opérationnelle :**

La fatigue est souvent considérée comme une sensation d'épuisement, de lassitude ou de somnolence consécutive découlant de diverses sources, comme un manque de sommeil à une activité mentale ou physique prolongée, ou à de longues périodes de stress ou d'anxiété.

Les tâches fastidieuses ou répétitives peuvent intensifier le sentiment de fatigue. La fatigue peut être décrite comme aiguë ou chronique. Toutefois la fatigue peut inclure des états mentaux, physiques ou subjectifs.

5.10. La somnolence :

Désigne une difficulté à se maintenir éveillée. C'est un état intermédiaire entre le sommeil et l'éveil. Son cas extrême est la somnolence diurne excessive.²²

- **Définition opérationnelle :**

La somnolence est un phénomène normal quand il survient le soir vers l'heure du coucher, après le déjeuner, ou à d'autres moments dans des circonstances particulières

²⁰ -VERGRIETTE B, édition Paris Affsat, Paris 2006, p09.

²¹ -MARQUERAU JOEL, LEGER DAMIEN, dossier de presse, 11ème journée du sommeil, institut national du sommeil et de la vigilance (INSV), vendredi 18 mars 2011, p04.

²² - ibid. P4.

(après une soirée festives ou une nuit blanche par exemple). La somnolence diurne est également fréquente chez les personnes âgées.

6. La méthode et la technique utilisée :

Elle se définit comme « une manière de progresser vers un but, chaque recherche est une expérience singulière chacune est un processus de découverte, elle se déroule dans un contexte particulier au cours du quel le chercheur est confronté a des contraintes doit s'adapter avec souplesse a des situations, imprévus au départ, et amené à faire des choix qui pèseront sur la suite de son travail »²³

6.1. La méthode utilisée :

Toute recherche scientifique possède une méthode bien précise, bien déterminé à fin d'arriver à des fins scientifique.

D'abord la méthode : « est un ensemble organisé d'opérations, de procédures en vue d'atteindre un objectif »²⁴

Selon MADELINE GRAWITZ : « la méthode est constitué de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche a atteindre les vérités quelle poursuit, les démontres, les vérifies »²⁵

Dans cette recherche nous devons recueillir des propos d'acteurs sur une situation vécu, ce qui nous impose une approche qualitative avec l'usage de la technique de l'entretien afin d'atteindre nos objectifs.

Et pour cela nous avons choisis la méthode qualitative qui vise à comprendre le phénomène étudié et la réalité sociale de notre thème, ainsi que ces répercussions sur la santé et la vie professionnelle des travailleuse de nuit au sein de l'hôpital CHU de Bejaia, d'analyser et d'utiliser plusieurs techniques, tel que l'entretien et l'observation.

²³ - RAYMOND QUIVY ET COMPENHOUTDT LUC VAN, Manuel de recherches en sciences sociales, 3eme édition, DUNOND, Paris, 1995, p15.

²⁴ -MAURICE ANGERS_op.cit., p40.

²⁵ - MADELINE GRAWITZ, Méthodes des sciences sociales, 11eme édition Dalloz, Paris, 2002, p35.

6.2. La technique utilisée :

La technique de recherche est le moyen qui permet d'aller recueillir des données dans la réalité, elle est définie comme suit « ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisés »²⁶

A fin d'arriver à recueillir des données sociologique concernant notre thème de recherche, nous avons utilisé la technique d'entretien et l'observation.

6.2.1. L'observation :

Selon MAURICE ANGERS « l'observation est l'action d'examiner avec soin un phénomène. L'observation scientifique permet de découvrir et de comprendre certains aspects jusqu'à l'inconnu, incompris, de phénomène qui est départ, semblait dépourvus ». ²⁷

L'observation est une méthode utilisée pour recueillir des informations dans le cadre d'une enquête qualitative. Elle permet d'avoir des données verbales et non verbales.²⁸

On a utilisé cette technique pour prêter attention d'abord aux réactions des femmes salariées et comment réagissent-elles à certaines questions surtout quand il s'agit d'une explication.

Et Aussi quand il s'agit d'un sujet qu'on connaît très peut. Vu qu'on a touché à des sujets, situations sensibles, on a utilisé cette technique pour avoir accès à la vérité et la vérifier parce que lors d'un entretiens, les gens peuvent consciemment ou inconsciemment donner une réponse différente de la vérité.

6.2.2. L'entretien :

Selon Maurice Angers : « l'entretien est une technique directe d'investigation scientifique utiliser auprès d'individus pris isolément, mais aussi, dans certains cas

²⁶ - MAURICE ANGERS, op cite, p339.

²⁷ -ibid., p60.

²⁸ - www.scribbr.fr , consulté le 22/03/2023 à 13h15.

auprès de groupes qui permet de les interroger d'une façon semi directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître profondément les informateurs. »²⁹

Dans l'objectif de bien connaître l'impact de travail de nuit chez les femmes on a utilisé un entretien du type semi-directif en vue d'orienter l'enquête dans le sens de l'objectif de l'entretien.

Grâce à ces entretiens nous avons pu recueillir le maximum d'informations contribuant à la réalisation de notre recherche.

6.2.3. L'entretien semi-directif :

On a utilisé l'entretien semi-directif « se situe entre l'entretien non directif, il est ni totalement fermé, ni totalement ouvert, les thèmes abordés sont fixés à l'avance mais l'ordre et la forme de présentation des thèmes sont libres, on procède en général à ce type d'entretien pour approfondir la connaissance d'un ou vérifier l'évolution d'un phénomène commun »³⁰.

A travers notre recherche, on a remarqué que la technique la plus adéquate avec nos hypothèses est l'entretien semi-directif, qui nous permet un contact direct, un face à face avec les enquêtés dans le but de collecter des informations relatives à l'impact de travail de nuit sur la femme et bien saisir les difficultés qu'elles rencontrent dans leur vie socioprofessionnelle.

6.2.4. Le contenu du guide d'entretien :

Cette technique consiste à établir un face à face avec l'enquêté afin de lui poser des questions pertinentes sur notre sujet de recherche, ces questions sont formulées à l'avance dont ce qu'on appelle « un guide d'entretien ».

Afin de pouvoir recueillir les données nécessaires à notre enquête, le guide d'entretien contient une série de questions qui sont réparties sur 4 axes principaux, dont chacun se compose en plusieurs questions :

²⁹ -ibid., p40.

³⁰ - JEAN- CHRISTOPHE VILATTE, *l'entretien comme utile d'évaluation*, université d'Avignon, Lyon, 2007, p08.

- Le 1^{er} axe : représente les caractéristiques (les données personnelles) de notre population à savoir : l'âge, la situation matrimoniale, nombre d'enfants, niveau d'étude, la fonction, l'ancienneté professionnelle.
- Le 2^{ème} axe : représente les questions relatives aux conditions de travail de nuit (vie professionnelle) chez les infirmières.
- Le 3^{ème} axe : représente les questions liées à la santé des femmes qui travaillent au sein du service gynécologie dans le cadre professionnel.
- Le 4^{ème} axe : consacré aux questions relatives à la vie familiale des femmes.

6.2.5. La population d'étude :

Selon Maurice Angers : «la population d'étude est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques, qui correspond à un objectif de recherche ». ³¹

Notre population d'enquête est constituée de 16 femmes salariées qui travaillent au sein de CHU targa Ouzemmour, service de gynécologie obstétrique et qui sont différentes selon l'âge, l'expérience et la situation familiale. Donc on a touchés à toute la population vu que l'effectif est restreint.

12 infirmières.

4 agents d'entretiens (femmes).

6.2.6. La pré-enquête :

La pré- enquête est une phase de terrain assez précoce qui a pour objectif d'aider a constituer une problématique plus précise et surtout a 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. ³²

³¹ - MAURICE ANGERS, op.cit, p228- 229.

³² - AKTOUF OMAR, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Montréal, les presses de l'université du Québec 1987, p102.

La pré-enquête était notre premier contact avec le terrain, elle a constitué la première étape de notre recherche qui a pour objectif de vérifier et connaître la population de notre étude ainsi de savoir la technique de recherche à utiliser et de vérifier la faisabilité des hypothèses.

Notre thème de recherche est comme suit : ‘Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle’. Notre pré enquête s’est déroulée au sein de l’hôpital CHU de Targa Ouzemmour – Bejaia qui a durée du 12 février 2023 au 05 mars 2023.

Mais avant de commencer nous avons rencontré le responsable de l’hôpital qui nous a autorisé à réaliser cette recherche, en parlant au travailleuses du service gynécologie (des infirmières, des agents d’entretiens). Ensuite on s’est présenté sur le terrain pour connaître notre population d’étude et le déroulement d’enquête. Après on a réalisé un guide d’entretien selon notre thème et nos hypothèses pour avoir des réponses a nos questions. Tant que notre population d’étude se limite à 16 femmes salariées qui feront partie de notre étude de recherches, nous avons interviewé 10 femmes et chaque entretien a duré de 30 minutes à 40 minutes pour chacune d’elles.

En guise de conclusion, lorsque nous avons récoltés toutes les données nécessaires sur notre thème de recherche, et avoir observé nos enquêtées sur le terrain, la prés-enquête nous a permis a s’approfondir et avoir une idée sur notre étude, cela nous a permis de savoir s’il est accessible ou pas.

6.2.7. Le déroulement de l’enquête :

L’enquête s’est dérouler pendant une période de deux (02) mois réalisé entre le 12 février 2023 jusqu’au 12 avril 2023 au sein du centre hospitalo-universitaire TARGA OUZEMMOUR qui se trouve au niveau de TALA MERKHA à Bejaia, nos entretiens ont durés entre 30-40 minutes.

Notre enquête s’est déroulée dans les meilleures conditions dont on a effectué les entretiens de notre population pour le but de recueillir des informations sur notre thème. Ainsi nous avons assuré la confidentialité des enquêtés, et le déroulement des

entretiens d'une manière anonyme chose qui les a motivées de s'exprimer et de se confier en toute liberté.

7. Les difficultés rencontrées :

Au cours de la réalisation de notre recherche, nous avons confrontées a plusieurs contraintes tels que :

- Les difficultés de trouver un terrain pour notre stage pratique, ce qui nous a poussés à contacter nos connaissances pour nous aider a l'accès au terrain.
- Un grand manque d'ouvrages dans notre bibliothèque sur notre thème de recherche.
- Le niveau scolaire de certaines femmes salariées, s'impose comme vrai problème, qui nous a obligés de reformuler et de traduire quelques questions pour qu'elles puissent comprendre.
- Certaines femmes refusent de répondre a nos questions pour une raison de secret professionnelle.

Synthèse

En tant que chercheur, on n'est pas libre de choisir les méthodes et techniques de notre recherche, mais ces choix se font grâce à l'objet d'étude et la nature de la population d'étude. A partir de la pré-enquête, nous avons pu choisir les méthodes et techniques d'investigations qui sont plus ou moins adéquates à notre étude, ces dernières nous ont donc 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, ce qui nous permettra de passer au cadre théorique traitant sur le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle .

Chapitre 2 : **Le travail de nuit des femmes
salar  es et son impact sur leur vie
socioprofessionnelle**

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

Préambule

Ce chapitre est composé de trois sections, dont la première parle de manière générale sur le travail des femmes et son évolution, l'histoire du travail de la femme algérienne et sa progression, son importance et sa motivation. Et la deuxième section, sur le travail de nuit, ses multiples définitions, et la dernière section nous allons tenter de montrer le vrai impact de travail de nuit des femmes sur les trois aspects : la vie socioprofessionnelles, familiale et leur santé.

Section 1 : Évolution du travail des femmes

1. Histoire du travail de la femme :

Au début du XIX^{ème} siècle, la femme était dans le monde agricole comme la plus part des hommes, mais étaient aussi commerçantes, patronnes des industries, domestique ouvriers.

Au cours de cette période les occupations féminines se caractériseraient par une absence courante de rémunération salariée sur cette réalité les femmes ne travail de moment qu'elle n'a pas acquis un salaire, elle travail juste pour vivre au milieu de XIX^{ème} siècle, les femmes dans le monde industriel, entre 1920 et 1960, ont commencer des ajustement sous l'action conjuguée des deux guerres et ou il apparait des activistes féminines traditionnels comme le soin aux malades et aux enfants sont peu sorties du domaine de la vocation pour entrer dans la professionnalisation.

Dans cette période en constates que les femmes sont moins exigeantes sur les salaires et peut conscientes de l'utilité d'une syndicalisation en train de s'affirmer dans le milieu masculin. Elles sont souvent exploitées : elles perçoivent en moyenne un salaire deux fois moins important t que les hommes, d'après Boutefnouchet « la femme occidentale continuait à travailler en usine plus que l'homme, à être moins payée et à remplir la double vocation (foyer, usine »³³. Et peut conscientes des mauvaises

³³ -BOUTAFNOUCHET Mostafa, **op.cit.** p225.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

conditions de travail .Bas de salaire, mauvaise A la fin du XIXème siècle, le travail des femmes est visible et intégré au développement économique.

En 1960 la plupart des femmes forment une main d'œuvre très exploiter leur situation heurte la conception dominante du rôle sociale de la femme ; épouse et mère avant tous ; c'est sur elle que repose l'équilibre familiale.

Depuis le debut des années soixante du nord au sud de l'Europe on assiste a une croissance spectaculaire de l'activité féminines pendant que l'emploi masculin est conditions de travail deviennent la règle jusqu'à la première législation s'efforçant d'atténuer ces abus par des mécanismes de protection des travailleurs à la fin du XIXème siècle. Frappé d'immobilisme on de décline c'est dans ces années que démarre de mouvement de féminisation de la population active qui se poursuit aujourd'hui.³⁴

La constance de la population constituée, en soi, un événement majeur, pour la première fois dans l'histoire de salariat, les femmes entrent massivement sur le marché du travail, en période de chômage et pénurie d'emploi.³⁵

1.1. Pendant le XIX siècle :

Selon **BATTAGLIOLA Françoise** : «Le **XIX** siècle fortement marquée pour ne pas dire conditionné l'histoire de l'humanité, en faveur de la première guerre mondiale, la perception du travail féminin a changé et de même il y avait un changement du statut de la femme au travail et son juridique par l'apparition de plusieurs lois protectrices, Hygiénistes, a vocation natalistes, afin de protéger la double vocation de la femme productrice et procréatrice, leur irruption dans des univers masculins, et la diffusion du malthusianisme semble volée en éclaté les rapports masculin, féminin construit sur le marché du travail ». ³⁶

³⁴ -Maruani Margaret, **travail et emploi des femmes**, éd la découverte, paris, 2001, p05.

³⁵ -ibid., p06

³⁶ - BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, édition la découverte, 2004, p 03-04.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

Cela a donné un nouveau partage des tâches entre homme et femme, mais avant la femme exérait des métiers que ce soit à la campagne ou bien en ville entre le **XII** siècle et le **XVI** siècle, mais ils n'étaient pas qualifiés de métiers comme tricoté, couture, marchand, l'activité domestique pour la campagne et l'activité industriel pour la ville. L'industrialisation a donné le premier souffle à la rentrée des femmes à l'usine en travaillant dans le textile, les usines alimentaires avec

Un salaire faible et des mauvaises conditions de travail, et sur tous avec la première guerre mondiale et, l'augmentation de besoin en mains d'ouvres et avec les pertes humaines durant la guerre, la seul solution c'était de faire rentrer des femmes aux usines, afin de combler le manque, malgré leur manque de qualification et des fois l'incapacité de ces femmes à accomplir des tâches difficiles, ou des tâches forcés à partir de là il y avait une croissance de l'activité féminine. Et cela est remarquée dans tous les pays de l'union sans exception et aussi les pays de la méditerrané qui affichent un faible taux d'activité féminine et en plus de sa il avait le phénomène de la participation des mères de famille dans le travail et depuis les années 80, ils ont pris en considération sa, par l'instauration de la maternité et cela a aidé les femmes pour ne pas abandonner leurs professions. Au fur à mesure que la société se développe et change la femme rentre de plus en plus dans le travail, et trouve sa place, cela permet sa monter dans le niveau d'éducation supérieure sur tous avec les chances et droits données aux femmes pour la scolarisation et les études dont la femme a prouvé sa supériorité dans l'accès aux diplômes supérieurs et par la suite aux postes supérieurs, qui était avant consacrer aux hommes.

1.2. Pendant la révolution industrielle :

Les nouvelles industries qui ont besoin de main-d'œuvre et l'émergence des grands magasins font massivement appel aux femmes. Malgré des conditions énormément difficiles de travail avec des rythmes invivables, la femme peut dorénavant aspirer à un emploi salarié. Quelques améliorations techniques comme par exemple les machines à vapeur ont permis de rendre le travail moins fatigant et donc de remplacer les ouvriers à domicile très qualifiés par des ouvrières. En 1906, le travail des femmes est

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

une réalité : elles forment 38% de la population active. Plus de la moitié sont encore dans des secteurs traditionnels (domesticité, travail à domicile). Mais les premières avocates, médecins (87 femmes en 1900), professeurs agrégées (Marie Curie est la première femme professeur à la Sorbonne en 1906) apparaissent.

1.3. Pendant la première guerre mondiale de 1914-1918 :

Elles remplacent les hommes aussi bien au niveau du travail que de la famille et deviennent ainsi les chefs de maison, en faisant preuve d'autorité. Les décisions importantes qu'elles seront amenées à prendre leur donneront confiance en elles. Elles se prouveront à elles-mêmes d'abord qu'elles ont des capacités similaires à celles des hommes. Ce rôle qu'elles doivent s'approprier marque le début de nombreuses manifestations qu'elles vont donner pour être considérées au même pied d'égalité que les hommes. Les femmes seront pendant cette période appelées les « munitionnâtes ». Les hommes partis au front, elles ont donc pris leur vie en main et les ont succédés dans divers domaines : économique, politique, social ainsi que dans la sphère familiale. Elles ont ainsi pris le rôle de chef de famille et ont démontré aux hommes qu'elles pouvaient les remplacer.

1.4. Pendant la Seconde Guerre mondiale de 1939-1945 :

Les femmes sont de nouveau réquisitionnées. Il y a moins d'hommes sur le front donc elles sont moins présentes. Mais un million de soldats sont quand même faits prisonniers, gardés en Allemagne dans des Stalags ou Oflags jusqu'en 1945 et 1941, 650 000 Français sont réquisitionnés pour le Service du travail obligatoire et envoyés en Allemagne pour remplacer les soldats allemands partis combattre. Beaucoup de femmes doivent donc, comme leur mère lors de la guerre précédente, se débrouiller seules pour vivre ou nourrir leurs enfants. Il leur faut trouver un emploi ou accomplir les travaux de la ferme à la place du mari absent, parfois avec l'aide du grand-père, qui reprend du service pour les tâches les plus dures malgré son âge.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

2. Le travail de la femme algérienne :

Dans les années 1950, la femme Algérienne vivait comme prisonnière dans l'espace familiale traditionnel et le mariage était l'unique chose qui lui était autorisé par sa famille c'était sa seule destinée. « En 1954, les célibataires ne représentent que 16% de la population féminine de plus de 15 ans. Seules 4.5% des femmes savent lire et écrire et elles ne sont que 3% à avoir accès à un emploi rémunéré. Pour presque toutes, le travail les aidait à survivre. A cette période il n'y avait que six (6) femmes médecins, trois (3) dentistes, quatre (4) pharmaciennes, et seulement vingt trois (23) enseignantes dans le secondaire, aucune dans le supérieur. L'université d'Alger ne compte que cinquante trois (53) étudiants algériens dont vingt deux (22) filles. En presque analphabètes, absentes de la vie économique. Les algériennes sont exclues de la scène politique. Elles n'ont aucun droit, pas même celui de voter, et aucun parti politique qui envisage de poser le problème de la condition féminine et encore moins de recruter des femmes ». ³⁷

Le travail féminin à l'extérieur en Algérie est un phénomène récent, il date à peine des années soixante juste après l'indépendance nationale. L'effectif des femmes algériennes salariées durant la période de guerre était extrêmement faible par rapport aux femmes salariées françaises qui vivaient en Algérie. Ce phénomène est à la fois le résultat de la politique coloniale en matière d'emploi et de refus de la société algérienne, les jeunes filles ont l'interdiction d'être scolariser pour avoir un avenir et entrer dans le marché du travail une discrimination claire et profonde. Ce refus était comme un moyen de préservé la dignité et la réputation des familles Algériennes.

« Selon les chiffres arrêtés par l'administration coloniale, au 31 décembre 1954, sur 609 177 femmes résidentes (algériennes et européennes), le nombre des algériennes qui occupent un emploi n'excédait pas 4500. Plus d'une autochtone active sur deux (54%) était une domestique ou une femme de ménage ; un peu plus d'une sur trois (39%) était soit travailleuse agricole, soit artisane. Elles étaient toutes issues des couches

³⁷ - ANDRE M. « **Le travail des femmes en Algérie** », Alger, édition rahma, 1993, page17.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

sociales les plus démunies et constituaient une main d'œuvre à bon marché. Au lendemain de l'indépendance nationale, l'Algérie s'est engagée à prendre de nouvelles mesures pour atténuer les disparités concernant l'emploi féminin salarié. Au niveau strictement national, les recensements montrent une relative progression de l'effectif des femmes salariées. Selon une enquête menée par l'office national de la statistique, la population féminine occupée est passée de 138090 (5,9% de la population totale) en 1977 à 281 064 (7,5%) en 1984. un accroissement annuel de l'ordre de 14,8% a été enregistré. Outre cette appréciation quantitative, il faut néanmoins souligner les changements que le travail de femmes a provoqués depuis quelques années notamment dans la vie sociale et familiale ».³⁸

Durant les années 1984, les femmes algériennes n'étaient pas beaucoup à accéder au monde professionnel. Selon l'O.N.M.O (office national de la main d'œuvre) pour cette période, elles étaient à peine 18 200 à s'inscrire pour une demande d'emploi. Les femmes à la recherche d'un emploi se retrouvent principalement dans trois groupes à savoir³⁹ :

- L'administration : 34,2% de la demande
- Le textile et la confection : 18,3%
- Les emplois ne nécessitant aucune qualification : 32,9%

Ces données montrent l'attrait du tertiaire, mais également le manque de qualification des demandeuses d'emploi puisque le tiers de leur effectif 32,9% sont prêtes à exercer n'importe quel travail n'exigeant pas de compétences particulières.

Selon la même source, il existe une nette concentration de la demande féminine dans les trois principales wilayat (département) où la densité urbaine est forte

- Alger= 11,6% autrement dit des 18 200 demandeurs d'emploi, Oran= 15,2%, Constantine= 10,7%

Et le taux d'occupation varie selon la situation matrimoniale :

³⁸ -IBID. page 42.

³⁹ IBID. page 52.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

- Veuves et divorcées = 14,3%
- Célibataire = 7,3%
- Femmes mariées = 2,3%

Le besoin ou la nécessité économique est la première raison qui pousse les femmes, veuves et divorcées à aller travailler en dehors de chez elle pour gagner un salaire et pouvoir subvenir aux besoins de leur famille. Quant au faible taux d'occupation des célibataires, il s'explique évidemment par leurs scolarisations.

Selon **Souad KHOUDJA** : « le travail de la femme devenu aujourd'hui, incontestablement, une réalité vivante, doit s'accompagner de règles strictes destinées à assurer la protection de la maternité, à garantir la sécurité de la famille, à opérer les adaptations nécessaires à l'élargissement du travail Féminin». ⁴⁰

3. La progression du travail des femmes en Algérie :

Aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est devenue l'élément essentiel du développement économique de la société en général, et de la famille en particulier; comme le constate BEATRICE Majnon, sociologue et membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturelle et loisir, à fort contenu en emploi » ⁴¹

4. L'importance du travail pour la femme algérienne :

Les femmes ont investi le monde de travail depuis plus aux moins un siècle et même dans notre pays pendant la période coloniale et après l'indépendance .de nos jours même les familles les plus conservatrice encourages leurs filles à continuer leurs études et a trouver un travail.

⁴⁰ - S. Khoudja, **A comme algérienne, la grande solitude**, édition CASBAH, Alger, 2002, P. 95.

⁴¹ - LUNGI Christina ; « Et si les femmes réinventaient le travail », Edition Eyrolles, Paris, 1999, PP 69-70.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

L'arrivée de la femme sur marché de travail a bouleversée son monde de vie et aussi la vie de sa famille.

Le travail constitue pour la femme une source d'autonomie et d'indépendance et surtout une source de satisfaction et de reconnaissance sociale, pour elle le travail renforce la confiance en sois, elle réalise ses propres ambitions. Grâce a son travail elle développe sa personnalité et s'implique dans son propre épanouissement en tant que citoyenne active.

Le rôle de la femme est devenu très importants dont elle contribue au développement de la société d'où elle se sent membre à part entière de cette dernière. Elle lui permet d'acquérir un statut social et une place plus valorisante dans la famille. la femme ne travaille pas seulement pour le plaisir mais travaille aussi pour des raisons économiques selon **Boutefnouchet Mustafa** « La femme travaille premièrement pour des raisons économiques et pas beaucoup d'entres elle qui travaillent juste pour le plaisir de s'affirmer ou s'épanouir » donc elle travaille pour constituer une source de revenu et prend en charge sa famille afin d'améliorer leurs niveau de vie.et surtout pour que la femme réalise ses objectifs et ses buts personnelles tel que la constitution de trousseau de mariage pour les femmes célibataires.

D'une manière générale le travail de la femme est considéré comme source de richesse, de croissance et de développement économique du pays. Comme le constate **BEATRICE Majnoni**, sociologue et membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturelle et loisir, à fort contenu en emploi ».⁴²

⁴² - ibid.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

5. La législation du travail de nuit pour les femmes en Algérie :

Si tout le monde s'accorde sur la nécessité d'encadrer le travail de nuit, le législateur a tranché dans le sens d'une levée de l'interdiction du travail de nuit à l'égard des femmes, au nom du principe d'égalité de traitement, en rappelant le caractère exceptionnel que devrait revêtir le travail de nuit et la nécessité d'un accord collectif pour y recourir : si la loi définit un certain nombre d'éléments la plage horaire considérée comme du travail de nuit, les durées maximales du travail, etc. L'accord négocié est censé définir les contreparties dont peuvent bénéficier les salariés.

Le travail de nuit est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures : article 27 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17. La convention de l'O.I.T n° 89, 1948 ratifiée par l'Algérie en 1962, sur le travail de nuit (femmes), énonce en son article 8 que l'interdiction aux femmes, du travail de nuit, ne s'applique pas : aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité ; aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et de bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Les femmes âgées de moins de 19 ans révolus ne peuvent en aucun cas occuper un travail de nuit : article 28 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990, JORA n°17. Il est interdit à l'employeur de recourir à des femmes, quel que soit leur âge, pour effectuer des travaux de nuit. Toutefois pour les femmes âgées de 19 ans révolus et plus, des dérogations spéciales peuvent 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 : article 29 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17. Cependant, la législation nationale ne précise pas les circonstances dans lesquelles ces dérogations peuvent être permises et les conditions auxquelles doivent être soumises.

Le non-respect des interdictions en matière de travail de nuit sont possibles d'une amende de 500 à 1.000 DA appliquée pour chacune des infractions constatées et autant

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

de fois qu'il y a de travailleurs concernés : article 143 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17.⁴³

6. La motivation et le choix du travail de nuit chez la femme :

De nombreuses femmes occupent aujourd'hui un emploi. Certaines le font par obligation, d'autres, par choix. Sur cet ensemble, il y a deux catégories principales de travailleuses de nuit : celles qui le font par obligation, pour des raisons financières, économiques, et celles qui ont choisi l'activité professionnelle pour des raisons personnelles, dans le but d'avoir une plus grande autonomie dans l'organisation du travail, ainsi une ambiance de travail plus conviviale, plus solidaire du fait du moins grand nombre de soignants présents la nuit.

En général, les premières rencontrent plus de difficultés que les secondes. Dans les deux cas, cependant, existe assez couramment une espèce de tiraillement entre les objectifs ou contraintes professionnelles et la vie de famille, surtout lorsqu'il y a des enfants.

Et parmi les « plaintes » qui reviennent régulièrement, une certaine difficulté à obtenir la coopération d'un éventuel conjoint ou compagnon quant aux tâches et responsabilités familiales et ménagères. Certaines femmes, des mères, occupent un emploi dans le seul but d'assurer les dépenses courantes, quand elles y parviennent. Elles sont parfois seules à assumer les charges du foyer.

D'autres occupent un poste pour des raisons plus personnelles. Avantages privés, estime de soi, épanouissement, les raisons varient et ne se discutent pas. Dans les cas les meilleurs, ces femmes aiment leur travail.

Entre les deux, se trouve une catégorie « inconfortable ». Certaines femmes en arrivent à chercher du travail sous l'effet de la pression, plus ou moins implicite, de l'entourage.

⁴³ - www.rst-sante-travail .PDF.

Section 2 : Généralités sur le travail de nuit

1. Comment le travail de nuit s'est développé au fil du temps ?

Le travail de nuit apparaît de plus en plus fréquent, notamment, pour les ouvrières non qualifiées de l'industrie, la part de celles qui travaillent de nuit passant de 2 à 15 %. Il y a sans doute un lien assez étroit avec les modifications législatives intervenues en 2001. Pour les bas salaires, les compensations monétaires liées au travail de nuit ont probablement joué un rôle incitatif.⁴⁴

La progression du travail de nuit au cours des dernières décennies, et plus particulièrement depuis 2001 s'observe qu'il s'agisse ou non de secteurs ayant traditionnellement recours au travail de nuit du fait de la nature de leurs activités; (gardiennage, secteur médical et sanitaire), d'un autre côté le travail de nuit reste très majoritaire dans la pluparts des services public.⁴⁵

Dans la plupart des cas, le travail de nuit peut s'expliquer pour partie par la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, mais aussi par les limites de la loi qui ne fixe que des principes et peu de normes précises, et surtout ne donne pas de définitions légales de la justification économique. (Article 213-1)⁴⁶

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

⁴⁴ - François EDOUARD, conseil économique et environnementale, le travail de nuit l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, paris, 2010, P.64.

⁴⁵ - Ibid. P.68.

⁴⁶ - Michel MINE et Daniel MARCHAND, le droit du travail en pratique ,27ème édition, Eyrolles ,2016 P.345.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

2. Définition du travail de nuit selon :

2.1. Le code du travail français :

Le travail de nuit est défini par le code du travail : 22heurs-5heurs pour les femmes et les apprentis, 22heures-6heures pour les jeunes. Un accord peut prévoir une autre période de 7 heures. Sur une plage variant entre 22 heures et 7 heures.16 est considéré comme du travail de nuit, tout se situant entre 21heures et 6heures (ou dans la tranche horaire définie par l'accord applicable dans l'entreprise).⁴⁷

2.2. Le code du travail Algérien :

Selon la Loi 90- 11du Avril 1990, CHAPITRE III : DURÉE DU TRAVAIL section 2, article 27, 28,29 le travail de nuit est défini comme suit :

Le travail de nuit est désormais défini comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures. Une autre période de 9 heures consécutives, mais comprenant l'intervalle compris entre minuit et 5 heures, peut être substituée par voie d'accord entre les partenaires sociaux. La plage horaire minuit/5heures est obligatoirement considérée comme travail de nuit, les physiologistes la décrivant comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance.⁴⁸

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

⁴⁷ - GUILLOT-SOULEZ Chloé, **la gestion des ressources humaines**, 9^e édition, Gualino éditeur, éd, l'extenso, 2016 p151.

⁴⁸ - M. François Édouard, op.cit. p.10.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.⁴⁹

3- La durée du travail de nuit :

3.1. La durée légale :

Soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au minimum 3 heures de son temps de travail dans la période de nuit soit un nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence » (définie par l'accord ou, à défaut, au moins 270 heures pendant une période de 12 mois consécutifs).

La durée du travail effectué pendant la nuit ne peut dépasser 8 heures. Des dérogations par accord ou, en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail peuvent porter cette durée à 12 heures maximum.

3.2. La durée hebdomadaire de travail de nuit :

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculé sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures, sauf convention, accorde de branche étendu, accord d'entreprise ou d'établissement qui peut porter cette limite à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.⁵⁰

4- Les garanties accordées aux travailleurs de nuit :

- Priorité nuit → jour (et vice versa), l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes disponibles (L3122-43).
- Possibilité pour le salarié de demander un poste de jour si obligations familiales impérieuses : enfant, personne dépendante (L 3122-44) si obligations familiales impérieuses, le salarié peut refuser un poste de nuit (L3122-37).
- Surveillance médicale renforcée (L3122-42).
 - Examen préalable à l'affectation sur un poste de nuit
 - Suivi médical périodique tous les 6 mois au moins

⁴⁹ - « Droit du travail algérien » en ligne www.emploiservices.org/ consulté le 11/03/2023 à 13h38.

⁵⁰ - CHLOE-SOULEZ Soulez, op.cit. p. 152.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

- Droit à transfert définitif ou temporaire sur un poste de jour suite à constat du médecin du travail avec protection relative contre le licenciement (L 3122-45).
- Dispositions protectrices en faveur des femmes enceintes ou ayant accouché (L1225-9 et 10).
- Attributions spécifiques du médecin du travail
- Il analyse les éventuelles répercussions sur la santé des travailleurs des conditions de travail nocturne. Il conseille le chef d'entreprise ou son représentant sur les modalités d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées aux travailleurs en fonction du type d'activité (R 3122-20).
- Après l'étude des conditions de travail, il informe les travailleurs de nuit et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur leur santé (R 3122-21 et circ. du 05.05.02).
- il est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.⁵¹

5. Les repos des travailleurs de nuit :

5.1. Le Nombre de repos :

Il est défini par la réglementation, notamment quant au nombre de dimanches (un sur deux, dont un accolé à un autre jour de repos). Au –delà de cette réglementation, l'aménagement des temps de repos dans le cycle de temps de travail est une donnée essentielle à la santé au travail et à l'attractivité d'un planning.

5.2. Le Repos quotidien :

La réglementation impose 12 heures de repos consécutif par 24 heures (entre deux journées de travail).

⁵¹ -Dr Brigitte BANNEROT Mr Pascal GREINER, « rapport sur Travail de nuit et travail posté ». Réglementation, consulter le 14/04/2023 à 17h26.

5.3. Le Repos hebdomadaire et dominical :

La réglementation précise que tout travailleur bénéficie au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 12 heures de repos journalier (total 36 heures), sauf exception justifiant une limitation à 24 heures :

- 4 jours pour 2 semaines, deux entre eux au moins devant être consécutifs, dont un dimanche ;
- 36 heures de repos consécutives au minimum, soit 24 heures plus 12 heures.

5.4. Les congés annuels :

Tout fonctionnaire d'un des établissements publics de santé en activité a droit pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, a un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, sur la base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonctions à temps plein. Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein, rémunérés selon la quotité autorisée. L'agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité de la période de référence indiquée précédemment a droit à un congé annuel de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction.

L'agent qui prend de 3 à 5 jours ouvrés de congé, en continu ou discontinu, entre la période de 1er novembre au 30 avril, bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égale à 6 jours ouvrés.

L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins 5 jours ouvrés bénéficie pour chacune d'un jour de congé supplémentaire.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

Le tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après consultation des agents intéressés et compte tenu des nécessités de service.⁵²

5.5. Les heures supplémentaires et les conditions de l'indemnisation :

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassent des bornes horaires définies par le cycle de travail dans la limite de 180 heures par an et par agent.

Ce plafond est porté à 220 heures pour les catégories de personnels suivants : infirmiers spécialistes, cadres de la santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes cadres de santé, personnel d'encadrement technique et ouvriers, manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Lorsque la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, le nombre d'heures supplémentaire susceptible d'être effectuée par mois et par agent ne peut excéder 15 heures. Ce plafond mensuel est porté à 18 heures pour les catégories de personnels suivants : infirmiers spécialistes, cadres de la santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes cadres de santé, personnel d'encadrement technique et ouvriers, manipulateurs d'électroradiologie médicale. Lorsque la durée de cycle de travail est supérieure à un mois, ce plafond est déterminé en divisant le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées dans l'année par 52 et en multipliant ce résultat par le nombre de semaines que compte la durée du cycle de travail.⁵³

6- Le travail par équipes successives :

Le travail par équipes successives permet aux établissements de fonctionner plus de 35 heures par semaine. Trois grands types d'organisation existent :

- **Le travail posté discontinu (deux équipes):** l'établissement ne fonctionne ni la nuit ni le week-end. Les équipements tournent 70 heures par semaines.

⁵² - Olivier Simon, « le planning à l'hôpital : entre réglementation du travail et jeux de pouvoir » in (sous la direction de) BOURGEON Dominique, Ed Wolters Kluwer, France 2013, pp.7.8.

⁵³ - Ibid. p 11et p12.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

- **Le travail posté semi-continu (trois équipes) :** les équipes sont utilisées jour et nuit pendant 5 jours, 105 heures (35X3) environ.
- **Le travail posté continu :** les équipes se relaient aux différents postes de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 afin que le processus de production ne s'interrompe pas. Le travail est généralement organisé en cinq équipes ou plus.

On parle d'équipes successives des qu'une journée de travail comporte plusieurs postes assurés successives par des travailleurs différents. Un poste (ou quart) est la tranche horaire de travail dont la durée (8 heures en moyenne) varie d'une entreprise à l'autre.

Les équipes successives sont fixes lorsque le travailleur est toujours affecté au même poste ; elles sont alternantes lorsque le travailleur change périodiquement le poste.⁵⁴

Section 3 : l'impact du travail de nuit sur la santé et la vie socioprofessionnelle des femmes

1. Sur la santé des femmes salariées :

1.1. Les effets du travail de nuit sur la santé :

Le travail de nuit est loin d'être un phénomène récent, les effets qu'il peut avoir chez le travailleur semblent devenir un sujet sensible, car loin d'être un travail comme les autres, il provoque en général des maladies assez dangereuses au fil du temps, la santé physique et psychique ... du concerné se dégrade petit à petit, et cela est prouvé par plusieurs études scientifiques démontrant les conséquences de ce travail.

1.2. Les Répercussions du travail de nuit sur la santé :

Le simple fait de veiller quelques nuits par an ne présente pas de risques particuliers et certaines personnes supportent même assez longtemps des horaires atypiques. Si l'adaptation du travailleur à ces contraintes horaires est possible, le travail prolongé de nuit présente, toutefois, des risques pour la santé des salariés et entraîne des

⁵⁴ - PERETI Jean Marie, ressources humaines et gestion des personnes, 5e Edition, éd Vuibert, 1998, p.209.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

perturbations de la vie familiale. A ce propos, certains auteurs tels que Pierre Carpentier et Jean Cazamin⁵⁵, ainsi que le (BIT) Bureau International du Travail, décrivent de nombreuses répercussions qu'engendre le travail de nuit. Pour eux les principaux effets néfastes sur la santé des travailleurs :

- Troubles du sommeil
- Fatigue
- Consommation plus élevée de médicaments, pour faciliter le sommeil ou à l'inverse rester éveillé,
- Troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effets d'éventuels problèmes de surpoids,
- Troubles de l'humeur, irritabilité,
- Désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial,
- Risques cardiovasculaires accrus (surpoids, hypertension artérielle),
- Certaines études évoquent une probabilité plus élevée de cancers, notamment du sein et colorectal (Cf. Centre International de Recherche sur le Cancer) et chez les femmes enceintes, un risque plus élevé de prématurité et fausses couches.

1.2.1. Les répercussions à court termes :

Les principaux effets sur la santé dus au travail de nuit sont les troubles du sommeil, liées à des facteurs chrono-biologique et une dette chronique du sommeil, causé par des nuits successives du travail, sa charge et sa pénibilité. Le sommeil diurne est moins réparateur, car il est plus court et perturbé par le bruit au niveau de la famille et par l'environnement extérieur (dans les villes), morcelé et caractérisé par l'absence du sommeil paradoxal à cause des devoirs familiaux, sociaux ...etc. La consommation de médicaments pour aider au sommeil ou pour rester éveillé est plus élevée chez les salariés de nuit, selon leurs âges et leurs anciennetés dans l'entreprise, ces médicaments ont des effets néfastes à long terme sur la santé des travailleurs.

⁵⁵ -CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur, Bureau International du Travail, Genève, 1977, p18.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

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. Le travail de nuit nourrit des nouvelles habitudes alimentaires aidant le travailleur de nuit à rester éveillés, en même temps que son appareil digestif troublé car il n'aura pas le temps régulateur pour se reposer.⁵⁶

1.2.2. Les répercussions à long termes :

Les effets à long terme du travail de nuit 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. 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 de ce risque, les effets nocifs apparaissent de manière certaine, de nombreux paramètres comme les conditions de travail, tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté, venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit. Ainsi, les risques cardiovasculaires sont accrus, le travail de nuit favorisant certains facteurs néfastes, d'une manière directe comme le stress secondaire sur le manque de sommeil et du sentiment d'isolement, des effets indirectement comme hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, surpoids, tabagisme causé par le stress, la solitude ... etc.

1.3. Les maladies cardiovasculaires :

Une étude allemande de 2008 montre que le travail de nuit est un facteur de risque pour les maladies coronariennes, indépendamment de l'âge, du sexe et des facteurs de

⁵⁶ - EDOUARD François, Op.cit, consulté le 23/05/2023 a23h34.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

risque traditionnels. L'épaisseur intima-média est en moyenne plus importante chez les personnes ayant une histoire de travail de nuit de cinq ans ou plus, par rapport à ceux qui n'ont jamais travaillé de nuit. D'après les résultats de multiples études, les travailleurs de nuit ont un excès de risque de 40% pour les maladies cardiovasculaires par rapport aux travailleurs de jour.

1.4. Le sommeil (l'insomnie) :

L'insomnie affecte la vie personnelle : les insomniaques se sentent plus fatigués et plus irritables, leur vie familiale et sociale est perturbée à tout âge. Qui a pour conséquence, une perturbation des activités journalières et de la qualité de vie.

Il est défini par le dictionnaire de médecine comme suit : « un état physiologique périodique et quotidien caractérisé par la suspension réversible des fonctions de la vie »⁵⁷

Le sommeil est aussi défini comme « une inconscience partielle à laquelle on peut mettre fin par une stimulation ».⁵⁸

La durée de sommeil recommandée pour un adulte est de 8 heures en moyenne, en sachant que la meilleure qualité de sommeil est obtenue la nuit, et que le pic de somnolence survient au moment du minimum thermique, c'est-à-dire à minuit et à 4 heures du matin.

Le travail de nuit aurait donc des répercussions importantes sur la qualité du sommeil lié au dérèglement des rythmes circadiens. Une mauvaise qualité de sommeil va augmenter les risques d'accidents du travail et le manque d'attention.

Cela signifie l'importance du sommeil qui occupe un tiers de notre vie. En effet, à l'âge de 20 ans, nous avons déjà dormi pendant sept ans, et rêvé plus d'un an et d Le sommeil se fractionne en plusieurs stades : le sommeil lent, le sommeil paradoxal et le sommeil intermédiaire.

⁵⁷ - DELAMAR G, Dictionnaire illustré des termes de médecine, 29^{ème} édition, Maloine, Paris, 2006, p804.

⁵⁸ -MARIEB Éline, Anatomie physiologie humaines, 6^{ème} édition, Québec, 2005, p1288.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

D'après l'International Classification of Sleep Disorders, les troubles du sommeil sont caractérisés par plusieurs problématiques, telles que le retard ou l'avance dans la phase de sommeil, les phases veille/sommeil irrégulières, les troubles du sommeil liés au jet-lag et ceux engendrés par les horaires postés. En raison des nombreux types d'horaires du travail posté, il est difficile de généraliser les troubles du sommeil. Le trouble le plus présent chez le travailleur irrégulier est le syndrome du sommeil insuffisant.

Le travail de nuit a un impact non négligeable sur le sommeil et l'accumulation de fatigue. Les rythmes étant sans cesse modifiés, il est difficile pour le corps d'avoir une bonne qualité de sommeil. Malheureusement, la plupart des études publiées sont d'un faible niveau de preuve. Elles sont souvent effectuées en laboratoire sur de très petits échantillons de personnes ou sous forme de revue de littérature incluant des études de qualité inférieure.⁵⁹

En effet, le sommeil de jour serait plus court et plus morcelé à cause de la désynchronisation des rythmes circadiens et de diverses perturbations extérieures, tel que la température du corps qui est plus haute la journée, et l'environnement qui est moins propice au sommeil à cause de bruit et la lumière.

1.5. La fatigue :

« Impression de malaise et diminution de la capacité d'agir qui apparaissent après un effort important. Réaction normale, la fatigue est, à la fois, signal d'alarme et mise en jeu des défenses de l'organisme».⁶⁰

Définit aussi comme étant « un état résultant de l'activité prolongé d'un organe ou d'un appareil doués de sensibilité, se traduisant par une diminution du fonctionnement une sensation particulière (sentiment de fatigue) propre à chaque organe ». ⁶¹

⁵⁹ -VETSCH Christelle, Grossenbacher Lisa, L'alimentation et le travail de nuit Pratiques et perceptions, Genève, juillet 2013, P12.

⁶⁰ - SILLAMY Norbert, Dictionnaire de psychologie, édition Larousse, 1991, p110.

⁶¹ - DELAMARE G, op.cit.p317.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

On distingue plusieurs types de fatigues comme :

La fatigue physique :

On peut la définir comme « une sensation d'affaiblissement et un manque d'énergie. Elle survient après un effort intense ou de longue durée ». En effet cette fatigue « sera mesurée à l'aide de plusieurs indices : la consommation d'oxygène, fréquence cardiaque, etc. ce sont des outils de mesure permettant d'obtenir un résultat objectif de la fatigue ». ⁶²

La fatigue psychique :

C'est le résultat d'une importante tension psychologique ou d'une lourde charge de travail mental.

Elle se manifeste lorsque le cerveau n'a plus d'énergie suffisante pour produire un effort. Dans une telle situation ce véritable « black out » peut par exemple toucher particulièrement les étudiants en période de révision. La fatigue intellectuelle cède avec le repos, elle se traduit classiquement par les troubles d'appétit et du sommeil et des troubles de mémoires.

La fatigue chronique :

« Syndrome d'affection caractérisé par une très grande fatigue persistante ou recrute pendant au moins six mois consécutifs. Cette fatigue très forte est accompagnée d'une série de symptômes, tels que des difficultés de concentration, des pertes de mémoire à court terme, des douleurs de toutes sortes et des troubles de sommeil ».

Les causes de la fatigue :

La fatigue est une sensation d'épuisement général qui peut être causée par différents facteurs qui sont :

⁶² -CARPENTIER J, CAZAMIN P, op.cit. P20.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

- Le premier est le fait de travailler la nuit, lorsque l'organisme est en « désactivation ». Ce travail est plus fatiguant car il demande un effort supplémentaire et une vigilance accentuée.
- Le deuxième est le fait de devoir dormir la journée, lorsque l'organisme est en « activation ». Ce sommeil est moins réparateur que le sommeil nocturne, de moins bonne qualité, très perturbé et plus court (de 1hr à 2hr) que le sommeil nocturne. A charge égale, le travail de nuit est alors plus fatiguant pour notre organisme que le travail du jour, car il doit lutter contre les éléments qui ne s'accoutument pas au travail nocturne.⁶³

Les conséquences de la fatigue :

La fatigue peut avoir de nombreuses conséquences telle que :

- Erreur professionnelle : comme l'erreur médicale, accident de travail entraîné par la somnolence.
- Accident de la route en rentrant à son domicile le matin.
- Conflit au niveau familial du à la fatigue et l'impatience, le manque de motivation pour s'engager dans des activités culturelles, sportives, familiale ou sociale. Ce qui peut conduire à des conflits familiaux et conjugaux.

1.6. Le stress :

Le rythme circadien contrôle beaucoup d'hormones différentes dans notre corps, y compris le cortisol, qui est lié au niveau de stress. Plus une personne est stressée, plus elle sécrète de cortisol.

Naturellement, le niveau de cortisol est plus élevé pendant la journée et il diminue pendant la nuit. Mais il a été démontré que chez les travailleurs de nuit, le niveau de cortisol durant la journée est plus élevé. Cette situation génère des troubles du sommeil

⁶³ - ibid. p24.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

chez ces travailleurs puisque le stress entraîne un état d'hyper vigilance et, par conséquent, des difficultés à s'endormir.⁶⁴

2. Sur la vie familiale des femmes salariées :

D'abord la vie familiale fait partie de la sphère d'intimité de chaque individu, comme aussi ses choix essentiels. On peut même dire qu'elle en constitue un aspect essentiel.⁶⁵

La vie de famille constitue un sujet très important, et les plus fréquemment rapportées par les travailleurs de nuit surtout aux femmes, du décalage des horaires de travail qui perturbe la vie hors-travail, dans ce cas, les travailleurs n'ont pas assez du temps à consacrer à leur famille et à leur entourage.

Le travail de nuit a de différents effets sur la vie personnelle, les relations conjugales et familiales.

C'est pour cela, l'être humain a besoin de créer des liens affectifs avec sa famille. La quantité et la qualité du temps passé avec nos proches sont déterminantes pour notre santé mentale, émotionnelle et physique.

La femme de nos jours a deux lieux différents entre son foyer et son travail, ce qui la met face à des difficultés familiaux et professionnel. Le manque de relations familiales régulières peut provoquer un sentiment de solitude et d'isolement.

Malgré le succès de la femme dans le monde du travail, mais elle a d'autres responsabilités vis-à-vis sa famille, l'obligation de la prise en charge de ses enfants lors des horaires de son travail et continuer à les surveiller cela peut affecter négativement sur sa réussite professionnelle, en outre la majorité des femmes salariées sont en manque financier, ce qui veut dire qu'elles ne travaillent pas pour leur plaisir mais pour aider leur époux à améliorer leur situation financière « la participation des

⁶⁴ - Sans auteur, les conséquences du travail de nuit, sans année in <https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit. consulter le 24-05-2023> à 21h.

⁶⁵ - MARIE –Thérèse MEULDERS KLEIN. Op.cit. p768-773.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

femmes aux ressources financières du ménage correspond a une nécessité inéluctable ». ⁶⁶

L'articulation entre le travail et la vie personnelle est devenu plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis.

Sachant que dans certaines familles algériennes le rôle de la femme ne doit pas changer elle doit se focaliser beaucoup plus sur le travail du foyer, a l'éducation et au suivi de ses enfants, leur apprentissage scolaire, tandis que l'époux travaillera dehors pour le bien de sa famille et subvenir a leur besoins. Certains époux interdisent à leurs femmes de travailler pour ne pas déséquilibrer entre leurs rôles familiaux et professionnels.

3. Sur la vie professionnelle des femmes salariées :

La vie professionnelle peut varier considérablement d'une personne à l'autre en fonction de son choix de carrière, de son niveau d'éducation, de ses compétences, de son expérience et de ses objectifs professionnels. Elle peut inclure des emplois salariés, des emplois indépendants, des professions libérales, des carrières dans le secteur public ou privé, etc.

Le travail de nuit peut avoir un impact significatif sur la vie professionnelle des femmes ainsi sur la diminution des performances et de la productivité au travail. Des études ont montré que le travail de nuit peut perturber le rythme circadien naturel du corps, ce qui peut entraîner une diminution de la vigilance, des problèmes de concentration et une augmentation des erreurs professionnelles.

⁶⁷Car certaines personnes ont du mal à s'adapter aux horaires de travail nocturnes en raison de contraintes imposées sur leur corps ce qui peut provoquer notamment l'épuisement professionnels.

⁶⁶ - COENEN-HUTER, JOSETTE, femme au travail, femme au chômage, édition Harmattan, 2004, p55.

⁶⁷ - <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>. Institut National de Santé, consulté le 26-05-2023 at. 14h50.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

- L'épuisement professionnel :

L'épuisement professionnel, également connu sous le nom de burn-out, est un problème courant parmi les travailleurs de nuit. Les personnes qui travaillent régulièrement la nuit peuvent être confrontées à des défis uniques qui augmentent le risque d'épuisement professionnel, c'est un état de fatigue extrême, de désillusion et de frustration résultant d'un stress chronique lié au travail. Il est généralement causé par une combinaison de facteurs, notamment des demandes professionnelles excessives, un manque de contrôle sur son travail, des conflits interpersonnels, un manque de soutien social et des valeurs personnelles mal alignées avec le travail. Les personnes qui travaillent régulièrement la nuit peuvent être confrontées à des défis uniques qui augmentent le risque d'épuisement professionnel.⁶⁸

Les symptômes de l'épuisement professionnel peuvent varier d'une personne à l'autre, mais ils incluent généralement une fatigue persistante et épuisante, un détachement émotionnel par rapport au travail, une diminution de la satisfaction professionnelle, des difficultés de concentration et de mémoire, des troubles du sommeil, des maux de tête fréquents, des problèmes digestifs, une diminution de l'estime de soi, une irritabilité accrue, une tendance à s'isoler socialement, et parfois même des symptômes physiques tels que des douleurs musculaires et des problèmes cardiovasculaires.

En effet Les femmes qui travaillent de nuit peuvent se sentir isolées car elles ont souvent des horaires décalés par rapport à leurs proches et amis. Ils peuvent également avoir des difficultés à trouver du temps pour des activités sociales en raison de leurs horaires de travail, ce qui peut entraîner une diminution de leur bien-être émotionnelle mais aussi sur leur productivités au travail, des erreurs professionnelles, des conflits interpersonnels, Elles sont souvent confrontées a des niveaux de stress plus élevés en raison de la pression de travailler pendant des heures inhabituelles, de l'augmentation des responsabilités liées à la gestion des tâches sans la présence habituelle de collègues ou de ressources, et de l'incidence sur leur vie personnelle.

⁶⁸ - <https://www.academie-medecine.fr>, Christina Maslach 1970, consulté le 26-05-2023 a 15h30.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

Il est donc important de prendre l'épuisement professionnel au sérieux et de chercher de l'aide et des mesures pour atténuer l'épuisement professionnel chez les femmes qui travaillent de nuit. Les employeurs peuvent mettre en œuvre des stratégies telles que la gestion du temps de travail, la création d'environnements de travail sains, l'offre de soutien psychologique et social, la promotion de la santé et du bien-être, et la sensibilisation à l'épuisement professionnel. Elles peuvent également adopter des pratiques d'auto-soins, telles qu'une bonne hygiène du sommeil, l'activité physique régulière, la gestion du stress et le maintien d'une connexion sociale même en dehors des heures de travail. En revanche, il est essentiel de reconnaître les signes d'épuisement professionnel chez les travailleurs de nuit et de prendre des mesures pour prévenir ou traiter cette condition, afin de favoriser leur bien-être et leur santé globale.

4. sur la vie sociale des femmes salariées :

La vie sociale des travailleurs de nuit paraît assez restreinte, ce qui résulte d'un sentiment d'isolement et de malaise ressenti par le travailleur de nuit, d'où le terme de « mort sociale ». Cela est dû pour une large part, au décalage des horaires des travailleurs nocturnes par rapport à ceux des autres travailleurs. D'où la désynchronisation des temps de loisirs. Ces horaires décalés cassent ainsi les rythmes sociaux.⁶⁹

Le travailleur fait face à un double impact, car travailler la nuit implique souvent de ne pas pouvoir participer aux activités sociales et aux événements qui se déroulent pendant la journée. Les femmes qui travaillent la nuit peuvent manquer des occasions de passer du temps avec leur famille, leurs amis ou leur partenaire, ce qui peut entraîner une distanciation et une diminution de la qualité des relations et deviendra plus restreinte. Cela peut également créer un sentiment d'isolement et de déconnexion sociale, car elles peuvent se retrouver décalées par rapport aux horaires sociaux normaux.

⁶⁹ - Marie-Laure OUDOT, **les répercussions de l'emploi atypique en milieu hospitalier : une comparaison entre deux CHU Angers et Québec**, thèse de doctorat en psychologie, université de Québec, décembre, 2008. P50.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

Un autre fait encore plus important est la participation à la vie associative qui se trouve empêchée. Cette situation plus visible dans les activités collectives telles que les activités sportives, syndicales, politiques dans laquelle le travailleur nocturne ne peut s'y adonner de façon régulière et s'en trouve exclus ou s'en exclut lui-même.

En définitive, il semble que les familles et les individus éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver et à maintenir un équilibre entre les demandes nombreuses et parfois contradictoires de la vie de travail et de la vie de famille.⁷⁰

5. la conciliation de la femme salariée entre son travail et sa vie familiale :

Une personne qui travaille en dehors de chez elle dans un secteur d'activité professionnel a toujours des obligations, 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 résulter des difficultés. la vie professionnelle et la vie familiale sont deux aspect différents, arriver à gérer entre les deux peut créer des conflits qui peuvent se présenter sous trois formes ;⁷¹

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

⁷⁰ - Nathalie ST-AMOUR, la difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises (INSP), Québec, mars 2005. P.15.

⁷¹ - *ibid.* P04.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

au travail peuvent être ressenti au retour à la maison dans la vie de famille et inversement. Autrement dit les responsabilités professionnelles peuvent nuire à la vie de famille, et les problèmes familiaux peuvent à leurs tours nuire au travail.

- Le conflit de comportement, un comportement au travail est différent de celui que la personne 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 »⁷²

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 impossible. Trouver un équilibre dans sa vie professionnelle et privée n'est pas simple car de nombreuses responsabilités diverses qu'il faut respecter. Très souvent les femmes ayant des enfants et un travail sont comme bouleversées, entre ses enfants qui sont une priorité pour elles et leur travail qui est tout aussi un 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.

Synthèse

D'après ce chapitre, on comprend dans un premier temps que la femme après l'indépendance a connu un grand changement dans tous les domaines, mais elle se trouve face à un problème d'actualité et a des confrontations avec de profondes responsabilités. Dans un deuxième temps, on a pu voir que le travail de nuit a des

⁷² - ibid. p05.

Chapitre 2 : Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle

effets néfastes sur la santé des femmes, sur leur vie familiale et ainsi leur vie professionnelle.

Chapitre 3 : Présentation de **l'organisme d'accueil**

III.1. Présentation de l'organisme d'accueil

III.1.1. Historique du CHU de Bejaia

Le secteur sanitaire⁷³ de Bejaïa comprend plusieurs structures de santé, parmi lesquelles il y a l'hôpital Khelil Amrane.

Le secteur sanitaire de Bejaïa couvre sur une superficie de 460,65 Km². Il assure une couverture sanitaire aux 240.258 habitants des sept (07) communes suivantes : Bejaia, Oued-Ghir, Tichy, Tala hamza, Boukhlifa, Aokas et Tizi-Nberber.

Le secteur sanitaire est géré par la direction de l'hôpital Khelil Amrane, situé au chef-lieu de la commune de Bejaïa. Il est doté d'un budget de fonctionnement et d'une autonomie de gestion.

Jusqu'en 1991, date de l'inauguration et de l'entrée en fonction de l'EPH Khelil Amrane, le secteur sanitaire de Bejaïa n'était doté que de deux hôpitaux : Aokas et Frantz Fanon, hérités de la période coloniale.

En 2011, l'hôpital Khelil Amrane est devenu le siège du Centre Hospitalo-universitaire (CHU) de Bejaïa. La création de ce dernier est faite suite à l'inauguration de la faculté de médecine⁷⁴.

Le centre hospitalo-universitaire est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est créé par décret exécutif, sur proposition conjointe du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

Il est placé sous la tutelle administrative du ministre chargé de la santé. La tutelle pédagogique est assurée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

⁷³Décret n° 97-466 du 2 décembre 1997, relatif à la constitution du secteur sanitaire

⁷⁴Décret exécutif n° 09-319 du 6 octobre 2009 complétant la liste des centres hospitalo-universitaires.

Le CHU est chargé, en relation avec l'établissement d'enseignement et/ou de formation supérieure en sciences médicales concerné, des missions : de diagnostic, d'exploration, de soins, de prévention, de formation, d'études et de recherche.

L'organisation du CHU de Bejaia se compose de trois unités ;

- L'unité Khelil Amrane ; située au village Smina.
- L'unité Frantz Fanon ; sise à l'ancienne ville, Bordj Moussa.
- L'unité Targa Ouzemmour (clinique maternité) ; située au village Tala Markha.

III.1.2. Missions du CHU

Dans le cadre des missions prévues ci-dessus, le centre hospitalo-universitaire est chargé notamment des tâches suivantes :

a) En matière de santé :

- D'assurer les activités de diagnostic, de soins, d'hospitalisation et des urgences médico-chirurgicales, de prévention ainsi que de toute activité concourant à la protection et à la promotion de la santé de la population ;
- D'appliquer les programmes nationaux, régionaux et locaux de santé ;
- De participer à l'élaboration des normes d'équipement sanitaire scientifique et pédagogique des structures de la santé ;
- De contribuer à la protection et à la promotion de l'environnement dans les domaines relevant de la prévention, de l'hygiène, de la salubrité et de la lutte contre les nuisances et fléaux sociaux.

Outre les tâches prévues aux alinéas ci-dessus, le C.H.U. assure pour la population résidant à proximité et non couvertes par les secteurs sanitaires environnants, les missions dévolues au secteur sanitaire.⁷⁵

b) En matière de formation :

⁷⁵ Décret exécutif n° 97-466 du 2 décembre 1997, relatif à la constitution du secteur sanitaire.

- D'assurer, en liaison avec l'établissement d'enseignement supérieur de formation supérieur en sciences médicales, la formation graduée et post-graduée en sciences médicales et de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes y afférents ;
- De participer à la formation, au recyclage et au perfectionnement des personnels de santé.

c) En matière de recherche :

- D'effectuer, dans le cadre de la réglementation en vigueur, tous travaux d'étude et de recherche dans le domaine des sciences de santé ;
- D'organiser des séminaires, colloques, journées d'études et autres manifestations techniques et scientifiques en vue de promouvoir les activités de soins, de formation et de recherche en sciences de santé.

III.1.3. Objectifs du CHU.

- Maintenir un haut niveau d'investissement.
- Soutenir la mise en œuvre des schémas régionaux d'organisation sanitaire. il s'agit d'accompagner les recompositions internes, les regroupements de plateaux techniques, les partenariats entre les établissements publics et privés.
- Soutenir les opérations répondant aux critères d'efficience.
- développer les systèmes d'information hospitaliers.
- Assurer les mises aux normes de sécurité de sécurité à caractère exceptionnel.

III.1.4. Missions des différentes structures du CHU de Bejaïa.

Le CHU de Bejaïa comprend une direction générale, un secrétariat général et quatre directions. Chaque direction comprend un ensemble de sous directions et de bureaux.

La direction générale est chargée d'assurer la gestion de l'hôpital. Elle représente l'hôpital dans tous les actes de la vie civile ; elle est le représentant exclusif de l'hôpital auprès des instances civiles, judiciaires et administratives.

Le secrétariat général est chargé de gérer les différentes sous directions et les différents bureaux. C'est lui qui récolte et transmet les informations à la direction générale. Aujourd'hui, au niveau de CHU de Bejaïa, c'est le secrétariat général qui est chargé des missions de la direction générale, et ce de manière momentanée suite à l'absence d'un directeur.

Le CHU se compose de différentes directions et sous directions :

a) La direction des ressources humaines :

La direction des ressources humaines comporte deux sous directions : la sous-direction des personnels et la sous-direction de la formation et de la documentation.

➤ **La sous-direction des personnels :**

La sous-direction des personnels se compose de trois bureaux :

- Le bureau de la gestion des carrières des personnels administratifs, techniques et de service.
- Le bureau de la gestion des personnels médicaux, paramédicaux et psychologues.
- Le bureau des effectifs, de la régulation et de la solde.

La sous-direction des personnels a pour mission de déterminer les besoins en personnel et d'opérer les recrutements nécessaires aux différents services. Ses finalités sont autant économiques que sociales, puisqu'elle concerne principalement l'homme dans l'organisation. Plus concrètement, elle a pour mission de :

- Définir les besoins qualitatifs et quantitatifs en vue d'élaborer des plans annuels et pluriannuels de recrutements des personnels ;

- Maîtriser les effectifs et les coûts ;
- Mettre en place des programmes de développement des carrières, afin d'assurer la gestion des carrières des personnels conformément à la réglementation en vigueur ;
- Assurer une répartition judicieuse des personnels entre les services et veiller à leur utilisation judicieuse ;
- Harmoniser l'évaluation automatique et statutaire des carrières (avancement et promotions) avec la situation prévisible ou réelle de l'organisme (postes vacants, emplois nouveaux, nouvelles qualifications) ;
- Intégrer la politique du personnel à la politique générale de l'hôpital et à celle des pouvoirs publics.

➤ **La sous-direction de la formation et de la documentation :**

Elle a ouvert ses portes en 1999, suite à l'application du nouvel organigramme initié par le ministère de la santé.

En termes de ressources humaines, la sous-direction de la formation et de la documentation comprend : un sous-directeur, un chef de bureau, un chef de bureau de documentation, un chargé des moyens matériels, un chargé de secrétariat, un chargé du suivi scolaire des enfants hospitalisés, trois bibliothécaires et quatre agents de service.

La sous-direction de la formation et de la documentation endosse plusieurs activités de formations et de formations continues : médicale, paramédicale, administrative, technique, perfectionnement, recyclage, formation de courte durée à l'étranger, encadrement et suivi des stagiaires de différents instituts, suivi et formations des enfants hospitalisés, organisation des manifestations scientifiques.

Remarquons qu'il est prévu la mise en place prochaine d'une bibliothèque et d'une médiathèque médicale.

b) La direction des finances et du contrôle :

Elle a été créée par l'arrêté interministériel du 26 avril 1998 fixant l'organisation administrative des CHU. La direction des finances et du contrôle comprend :

➤ La sous-direction des finances :

Elle comporte les bureaux suivants :

Le bureau du budget et de la comptabilité : il est chargé de :

- Etablir les prévisions budgétaires ;
- Repartir, par chapitre et partie, les crédits budgétaires (qui sont alloués par titre par le ministère de la tutelle) ;
- Faire adopter par le conseil d'administration le projet réparti et le faire approuver par le ministère de la tutelle ;
- Assurer le suivi de l'exécution du budget à travers la comparabilité des engagements et des paiements ;
- Confectionner les situations budgétaires périodiques (mensuelles et trimestrielles), faisant ressortir les crédits, les engagements, les budgets, les mandatements et les paiements par article du budget ;
- Tenir un fichier fournisseur, renouvelables tous les ans ;
- Suivre les paiements en marches ;
- Produire le compte administratif après la clôture de chaque année budgétaire, dont une copie est transmise à la cour des comptes, au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

Le bureau des recettes et des caisses : il a pour mission de prendre en charge, par le biais de la régie et des différentes sous régis, l'ensemble des recettes réalisées par l'établissement. Celles-ci provenant de :

- L'État.
- La CNAS dans leurs participations au budget des établissements de santé.
- Des ressources propres de l'établissement constituées par :

- La contribution des patients aux consultations et aux frais de restauration et d'hôtellerie (ticket modérateur) ;
- Les remboursements par les caisses d'assurances des séances de dialyse prodiguée aux malades ;
- Les prestations assurées dans le cadre de la médecine du travail ;
- Les prestations assurées au profit des établissements privés liées au CHU par une convention, telles que les contrats de fourniture des produits sanguins et l'incinération des déchets hospitaliers.

Remarquons qu'il assure aussi le paiement en espèce de certaines dépenses revêtant un caractère exceptionnel, voir urgent. Enfin, elle se charge de consigner l'ensemble de ces recettes.

La sous-direction de l'analyse et de l'évaluation des coûts :

Créée en vertu de l'arrêté interministériel du 26 avril 1998 portant sur l'organisation des centres hospitalo-universitaire, elle est rattachée à la direction des finances et du contrôle.

Son existence au niveau du C.H.U de Tizi-Ouzou remonte au mois de décembre 2001, et ce en application du circulaire n° 15/MSP/MIN du 03 octobre 2001 relative à la mise en place du « *calcul des coûts par la méthode des sections homogènes dans les établissements de santé.* ».

La mise en place de cette fonction intervient dans le cadre des réformes engagées dans le secteur de la santé par les pouvoirs publics. Sur le plan organisationnel, la sous-direction de l'analyse de l'évaluation des coûts est composée de deux (02) bureaux, à savoir :

Le bureau de la maîtrise des coûts : il est chargé essentiellement de :

- Calculer le coût global des activités pratiquées par les services hospitaliers ;
- Déterminer le coût par unité d'œuvre (journée d'hospitalisation, consultation, séance de dialyse, examen, ...) et par service selon le découpage de l'établissement en centres des responsabilités.

- Recueillir les données relatives à l'activité des différents services (hospitalisation, examens biologiques et radiologiques, séances de dialyse, consultation, etc.)
- Elaborer les rapports trimestriels et annuels relatifs au calcul des coûts, détaillés par services et par rubrique de dépense selon le guide méthodologique élaboré par une commission ad hoc.
- Effectuer des études et des analyses des données et des résultats relatifs aux différents services afin de donner d'éventuelles explications ou éclaircissement, notamment en ce qui concerne l'évolution des dépenses d'un service donnée d'une période à une autre.

Le bureau de facturation : il est chargé notamment de :

- Recueillir les données relatives aux actes et prestations prodiguées aux malades hospitalisés sur la base de la fiche navette ;
- Contrôler la tenue correcte et régulière de la fiche navette dans les services d'hospitalisations afin de permettre une meilleure évaluation de l'activité et éventuellement de la qualité des soins ou de la prise en charge des malades ;
- Etablir le décompte des frais d'hospitalisations individualisés à la sortie du malade hospitalisé ;
- Déterminer éventuellement la part qui revient à chaque partie concernée, a savoir le malade lui-même, la caisse d'assurance, les mutuelles, l'Etat...etc.

c) La direction des moyens matériels :

C'est l'une des directions les plus importantes, vu l'importance de son champ d'intervention. C'est elle qui s'occupe de recueillir tous les besoins du CHU en matière d'équipements matériels et fournitures.

Elle est chargée de l'approvisionnement et de la gestion des différents magasins et les moyens concernant l'alimentation, la maintenance et l'hygiène. Elle assure aussi le suivi des travaux et projets de construction, d'entretien et de rénovation des structures, ainsi que la maintenance des équipements.

En matière de soins, elle s'occupe de l'acquisition des équipements, de l'instrumentation médicale, des produits pharmaceutiques et des réactifs et autres consommables.

Elle est chargée aussi de préparé les documents et les dossiers relatifs aux conventions et marchés. Cette direction comprend :

➤ **La sous-direction des services économiques :**

Elle comporte les bureaux suivant :

- Bureau des approvisionnements ;
- Bureau de la gestion des magasins, des inventaires et des reformes ;
- Bureau de la restauration et de l'hôtellerie.

La sous-direction des produits pharmaceutiques, de l'instrumentation et du consommable :

Elle comporte les bureaux suivants :

- Bureau des produits pharmaceutiques ;
- Bureau de l'instrumentation.

La sous-direction d'infrastructures, des équipements et de la maintenance :

Elle comporte les bureaux suivants :

- Bureau des infrastructures,
- Bureau des équipements,
- Bureau de la maintenance.

d) La direction des activités médicales et paramédicales :

Cette direction est composée de trois (03) sous directions :

➤ **La sous-direction de la gestion administrative du malade :**

Elle est composée de deux (02) bureaux :

- **Bureau des entrées (admissions) :** il s'occupe de :
 - L'accueil et de l'admissions des malades ;
 - La tenue et l'exploitation des divers registres (état civil, comptabilité des journées d'hospitalisations, mouvement des malades...) ;
 - La comptabilité financière (décompte des frais d'hospitalisation, de consultations externes, de prélèvements, d'analyses, des examens d'imagerie médicale...) ;
 - Le Suivi du contentieux ;
 - L'Evaluation et exploitation de la fiche navette.

Le bureau de l'accueil, de l'orientation et des activités socio thérapeutiques :
il a pour mission de :

- Accueillir les malades et les parents de malades ;
- Fournir des renseignements concernant les malades (service d'hospitalisation...) ;
- Prise en charge des cas sociaux et des malades hospitalisés nécessitant une prise en charge à l'étranger par les assistantes sociales.

➤ **La sous-direction des activités médicales :**

Elle est composée de trois (03) bureaux :

Bureau de l'organisation et de l'évaluation des activités médicales : il a pour mission de :

- Accompagnement des équipements médicaux des services dans l'amélioration de l'organisation des activités ;
- Recensement mensuel du relevé de toutes les activités médicochirurgicales des services, ainsi que celles d'exploration (biologie, imagerie médicale) ;
- Faire une exploitation trimestrielle et annuelle des activités qui sont adressés à la direction de la santé de la wilaya et au MSPRH.

Bureau de la programmation et du suivi des étudiants : il a pour mission de :

- Prendre en charge les étudiants en médecine, en collaboration avec les départements respectifs de la faculté de médecine de l'université de Bejaïa ;
- Répartition des internes ;
- Programmation des gardes des internes, qui se déroule au niveau des deux unités composant le CHU et dans les différents services, y compris les pavillons des urgences de médecine, de chirurgie et de pédiatrie.

Le bureau des gardes et des urgences :

Il s'occupe du suivi des gardes, telles qu'elles sont organisées par les chefs des différents services. Un comité des gardes et des urgences se réunit régulièrement, conformément à la réglementation en vigueur, pour régler les différents problèmes qui peuvent se poser et pour améliorer la prise en charge des urgences médicochirurgicales.

➤ La sous-direction des activités paramédicales :

Elle se compose de 3 bureaux :

Bureau de la programmation et du suivi des étudiants :

Il a pour tâche de programmer et de répartir les étudiants de l'école de formation paramédicale. Ils sont repartis au cours de leur formation dans le service médico-chirurgicaux et dans les différents laboratoires, pour des stages pratiques, ainsi que pour un stage de fin de cursus en vue de la préparation du mémoire de fin d'étude. Ces étudiants sont encadrés accessoirement par des paramédicaux (tuteur) dans l'exercice quotidien de leurs tâches sous la supervision des PEPM (professeurs de l'enseignement paramédical).

Bureau des soins infirmiers : il est chargé de :

- Etablir des statistiques sur les soins infirmiers dans les services ;
- Et de suivre les gardes.

Bureau de l'évaluation et de l'organisation de l'activité paramédicale : il se charge de :

- L'accompagnement des surveillants médicaux dans l'organisation de leurs équipes soignantes.
- Et de l'évaluation de l'organisation, avec pour objectif une amélioration constante (performance collective) visant la démarche qualité.

III.1.5. Services des soins du CHU de Bejaia :

L'unité Khelil Amrane : anesthésie réanimation, cardiologie, chirurgie générale, épidémiologie et médecine préventive, gastro-entérologie, laboratoire central, maladies infectieuses, médecine interne, médecine interne, neurochirurgie, orthopédie rhumatologie et urgence médicaux.

L'unité Frantz Fanon : anatomie pathologique, maxillo-faciale, médecine de travail, médecine légale, oto-rhino-laryngologie, néphrologie hémodialyse et psychiatrie.

L'unité Targa Ouzemmour (clinique maternité) : pédiatrie et gynécologie-obstétrique.

III.1.6. Effectif de personnel du CHU

Concernant l'effectif du CHU jusqu'au mars 2012, il est de 1102 personnes réparties comme suit (selon les données interne au CHU) :

- Personnel médical (médecins) : un total de 180 médecin dont ; (67) médecins généraliste, (86) médecins spécialistes, (03) pharmaciens, (02) professeurs, (20) maitres assistants et (01) maitre de conférence classe A.
- Personnel paramédical : représenté par 449 paramédicaux (infirmiers diplômés d'état, aides-soignants, infirmiers principaux, infirmiers brevetés).
- Psychologue : 04 psychologues.
- Personnels administratifs : 84 administrateurs.
- Techniques et de services : 159 personnes.
- Les contractuels : 227 personnes.

Chapitre 4 : Analyses des données et
interprétation des résultats et
discussion des hypothèses

Préambule

Il s'agit dans ce chapitre de présenter notre population qui sont les enquêtées qui nous ont répondu à l'entretien, ensuite on va exposer et interpréter les différentes données que nous avons collectées par le biais d'un entretien effectué auprès des femmes salariées au sein du service gynécologie obstétrique à l'hôpital du CHU pour pouvoir confirmer ou infirmer nos hypothèses.

1- L'analyse thématique :

Après avoir interpréter les données qu'on a recueillies, on a optées pour l'analyse thématique qui est la plus adéquate à notre enquête.

Pour *Pierre Paillé et Alex Mucchielli* « l'analyse thématique ou plus exactement l'analyse de contenu thématique (ACT), est une méthode d'analyse consistant à repérer dans des expressions verbales ou textuelles des thèmes généraux récurrents qui apparaissent sous divers contenus plus concrets. En d'autres mots, l'analyse thématique consiste à procéder systématiquement au repérage, au regroupement et subsidiairement à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus ». ⁷⁶

- La procédure de notre analyse thématique est faite comme suit :

A travers notre méthode utilisée qui est la méthode qualitative, et vu les techniques qu'on a optées pour recueillir des données. On souligne que tous les entretiens sont effectués dans le milieu du travail de nos enquêtées.

Pour mener nos entretiens nous avons d'abord sollicité un rendez-vous au près du médecin chef de service chargée de la formation qui nous a autorisées d'effectuer des entretiens avec des femmes salariées qui sont dans différentes catégories et fonctions. Ensuite on a transformé les données personnelles qu'on a recueillies sous forme de tableaux, puis on a lus leurs réponses par rapport à nos questions pour les transcrire et décortiquer en thèmes, et on a sélectionné leurs réponses pour appuyer notre analyse.

⁷⁶ - PIERRE Paillé et Alex Mucchielli, *l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Armand Collins (chapitre9), Paris, 2008, p162-259.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

A travers notre analyse thématique des deux (02) hypothèses nous avons dégagé (24 questions) ; 17 pour la première hypothèse et 7 pour la deuxième. Tout en sachant qu'on a dû jumeler quelques thèmes parce qu'ils avaient des reposes similaires pour éviter les répétitions.

2- L'analyse des données personnelles :

Tableau N 01 : l'âge des enquêtées :

Catégorie d'âge	Effectif	%
[24-33[06	37.5%
[33-42[07	43.75%
[42-51]	03	18.75%
Total	16	100%

Après avoir analysé ce tableau en haut, on remarque que notre population d'étude se regroupe en 03 différentes catégories d'âge. La plus dominante est celle qui se situe entre [33-42[avec un pourcentage de 43.75% c'est la catégorie qui représente la majorité, suivit par la catégorie d'âge [24-33[avec un pourcentage de 37.5%, enfin la catégorie âgée entre [42-51] arrive en dernière position avec un taux faible de 18.75%. On peut donc dire que notre population est variée.

Tableau n 02 : la situation matrimoniale des enquêtées :

Situation matrimoniale	Effectif	%
Célibataire	04	25%
Mariée	11	68.75%
Divorcée	01	6.25%
Total	16	100%

Dans ce tableau, on observe bien que la majorité de nos enquêtées sont des femmes mariées avec un taux très élevé de 68.75%, suivit par la catégorie des célibataires avec

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

un pourcentage de 25% et en fin la catégorie des femmes divorcées avec un taux très faible de 6.25%.

La majorité des infirmières du service gynécologie du CHU Bejaia sont des femmes mariées et qui ont des charges familiales.

Tableau n 03 : le nombre d'enfants des enquêtées :

Le nombre d'enfants	Effectif	%
Pas d'enfants	02	16.66%
Deux enfants	05	41.67%
Trois enfants	05	41.67%
Total	12	100%

NB : le total 12 renvoie aux femmes mariées et divorcées.

D'après les données de ce tableau, on constate que presque la moitié de nos enquêtées mariées et divorcées ont un nombre d'enfants entre deux / trois enfants car le pourcentage de 41.67% est répété deux fois. Suivie par un pourcentage de 16.66% des femmes ayant pas d'enfants.

Tableau n04 : le niveau d'instruction des enquêtées :

Niveau d'instruction	Effectif	%
Primaire	01	6.25%
Moyen	03	18.75%
Formation	12	75%
Total	16	100%

Les données de ce tableau en haut montrent que le niveau d'instruction de la majorité de nos enquêtées est d'une formation paramédical suivie d'un bac+3 car le pourcentage est élevé de 75%. Suivie d'un taux de 18.75% d'un niveau moyen et 6.25% d'un niveau primaire.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

On peut dire que l'hôpital CHU a tendance à recruter des personnes qui ont fait une formation pour avoir des meilleures prestations et soins dans le service.

Tableau N05 : la fonction des enquêtées au sein de l'établissement:

Fonction	Effectif	%
Agent de service	04	25%
Infermière	10	62.5%
Aide soignante	02	12.5%
Total	16	100%

D'après ce tableau il apparaît que 62.5% des enquêtées sont des infirmières (ISSP), et 25% sont des agents de service et un faible pourcentage des aides soignantes avec un taux de 12.5%.

Tableau N06 : l'ancienneté professionnelle des enquêtées :

Ancienneté	Effectif	%
[01-10[07	43.75 %
[10-20[08	50 %
[20-30]	01	6.25%
Total	16	100%

Le tableau en haut montre que le nombre des infirmières selon leur ancienneté professionnelle, on constate que 50% des enquêtées ont entre [10ans -20ans [d'expérience de travail à l'hôpital, et 43.75% ont une expérience de [01 ans – 10 ans [. En revanche on trouve que 1/16 des autres qui a une expérience de 22 ans dans ce service.

3- L'analyse thématique du contenu des entretiens :

La première hypothèse : Le travail de nuit chez les femmes salariées perturbe leur vie professionnelle, et leur cause des problèmes de santé.

1- le choix de travail de nuit chez les femmes salariées :

Après l'analyse des différents entretiens qu'on a effectués avec les femmes salariées concernant le premier thème « le choix de travail de nuit », on constate que les raisons de faire le choix sont multiples et se différent d'une femme a une autre. Donc nous avons retenu quelques importantes réponses :

D'après les résultats de cette enquête, 05/16 de nos enquêtées ont déclarées que leur choix du travail de nuit vient du problème de transport :

L'interviewé déclare « *Je travaille la nuit a cause du long trajet, vue que j'habite loin et ça m'arrange de travailler la nuit.* »

Une autre de nos interrogées a répondu aussi avec la même réponse qui es : « *j'ai déjà travaillé la journée, mais a cause du transport je travaille la nuit car l'horaire m'arrange* ».

D'après ces avis, on peut donc dire que le manque du transport pour les femmes qui travaillent la nuit peut être un problème important pour leur sécurité et leur bien être. Les femmes peuvent se retrouver dans des situations vulnérables lorsqu'elles sont obligées de rentrer chez elle tard le soir ou tôt le matin, en particulier si elles doivent marcher ou prendre des transports en communs dans des zones mal éclairer ou dangereuses. Il est important que les employeurs prennent en compte la sécurité de leurs employées qui travaillent la nuit et qui envisagent des solutions de transport sécurisé pour elles.

Par contre, nous avons constaté 06/16 de ces femmes salariées ont répondu que ce n'était pas un choix personnel mais plutôt une exigence et nécessité du service ou imposé par l'établissement.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

L'une des interviewé déclare « *je travaille la nuit car c'est la nécessité du service* ».

Une autre rajoute « *ils nous exigent de travailler la nuit car il n'ya pas beaucoup d'employées donc on fait le roulement* ».

D'après cette catégorie on note que le travail de nuit est imposé, reste toujours une nécessité et n'était jamais un choix vu sa nature qui est contradictoire avec la société et la grande majorité ont subis ce choix par obligation et il na rien à voir avec les besoins économiques ou familiales mais plutôt c'est fait par la demande du service, imposé a cause du manque du personnel durant la nuit, ainsi le système de rotation oblige ces femmes de travailler la nuit.

02/16 des femmes salariées qui travaillent au sein du CHU ont répondu que le faite de travailler la nuit était un choix familial, pour leurs enfants comme répond une enquêtée « *je travaille la nuit car ça m'arrange pour s'occuper de mes enfants le matin et leurs donner plus d'attentions* ».

Une autre enquêtée confirme ca aussi « *avant d'avoir des enfants moi et mon mari on travaillait la nuit, parce que lui aussi il fait la garde donc on a nos journée libre ensemble, mais a cause de mes enfants on ne peut pas travailler tout les deux la nuit, donc on se remplace* ».

D'après ces résultats, nous constatons que l'orientation de nos enquêtées vers ce métier était un choix familial.

En revanche Travailler la nuit n'est pas vraiment un choix, les femmes qui prennent cette décision le font de manière contrainte, parce que c'est la seule manière pour elles d'être présent pour leurs enfants pendant la journée.

2- Les raisons de choix du métier :

Le travail est un moyen d'affirmation de soi pour la femme et le monde du travail forge en elle un esprit nouveau : l'esprit salarié, fait de droits et de devoirs, de statut de rôles, d'exigence et de satisfactions ou d'insatisfactions professionnelles, cet esprit nouveau est introduit inconsciemment au sein des valeurs familiales avec les quelles il

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

doit garder un équilibre constant et encore, l'aspect professionnel lui permet de se situer, par son travail salarié, dans un contexte socio-économique qui a de nombreux prolongement pour la femme.

Nous remarquons que les besoins socio-économiques sont l'un des facteurs qui obligent la femme à aller au travail, c'est-à-dire les femmes cherchent à améliorer les conditions de vie de leur famille pour garantir l'avenir de leurs enfants, donc l'argent est un facteur de motivation et de satisfaction qui réalise tous besoins.

Après avoir analysé nos entretiens effectués avec les femmes de différentes fonctions du service gynécologie du CHU targa Ouzemmour on a constaté qu'il ya eu 3 catégories de réponses sur les raisons du choix du métier dont elles sont :

La 1^{ère} catégorie des femmes se sont 08/16 des infirmières ISSP qui ont répondu que c'était un choix par l'amour du métier :

Une de nos enquêtées a répondu ainsi « *j'ai choisie cette profession car je l'ai aimé et estimé depuis mon enfance* »

Une autre rajoute : « *j'ai choisie ce métier pour l'amour de la médecine et l'humanité* »

Choisir son futur métier n'est pas simple on ne parle pas ici d'un job d'étudiant, d'un job alimentaire ou d'un job d'été. Mais plutôt d'un métier qui te fait rêver. Tout en sachant qu'aujourd'hui il est difficile de lier le plaisir et le travail, de faire un boulot qu'on aime vraiment Il n'y a pas de métier meilleur qu'un autre. Le métier de tes rêves serait peut-être celui qui correspondrait le plus à tes valeurs, à tes envies. Un travail où tu irais avec plaisir.

Derrière le nom de ce métier se cache tout un univers, c'est pour cela les infirmières choisissent ce métier souvent par vocation. Elles aiment aider les autres et leurs apporter des soins, mais aussi du réconfort. Elles ont beaucoup d'empathie pour les patients. Finalement c'est un excellent moyen de prendre soin des autres en plus de s'épanouir dans sa vie professionnelle ainsi que sa vie personnelle.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

La 2eme catégorie des femmes se sont 07/16 des infirmières ISSP qui ont répondu qu'elles ont choisies ce métier pour satisfaire leurs besoins et assurer un poste de travail :

Dit-elle « j'ai choisies cette profession, pour satisfaire a mes besoins, et pour avoir de l'argent de poche et surtout pour sortir de la maison car je déteste m'enfermer et je m'ennuie »

Une autre nous confirme *« je n'ai jamais choisies ce métier, j'aurais aimé faire autre choses mais par obligation je le fait, vu que je suis divorcé. Donc je suis la seule responsable de mes enfants et je dois leur assuré du confort »* agent d'entretien

Après avoir eu toutes ces déclarations , on comprend qu'elles travaillent la nuit pour beaucoup de raisons ; elles ont vraiment besoins de ce travail pour améliorer leurs situations financières et aider leurs familles pour satisfaire leurs besoins primaires et secondaires, donc le choix est d'ordre familial et financier_dont le but d'assurer une stabilité financière suffisante pour satisfaire a ses besoin personnels et familiaux.

On constate que travailler est le seul moyen que l'Homme puisse faire pour satisfaire ses besoins, qu'ils soient financiers, physique, émotionnels ou autres. Le travail est souvent considéré comme un moyen d'obtenir les ressources nécessaires pour vivre confortablement. Cependant, il est important de se rappeler que le travail peut également être une source de satisfaction personnelle et de réalisation de soi. Il est donc important de trouver un équilibre entre les besoins pratiques et les aspirations personnelles dans le choix d'une carrière et dans la façon de travailler.

Pour ce qui es des agents d'entretiens on peut dire que ce métier n'est pas facile et que certaines d'entre ces femmes on du mal à dire qu'elles occupent un tel poste de travail parce qu'elles le sous-estiment. Il s'avère que dans certains cas, il peut sembler que c'est le travail qui nous choisies plutôt que le contraire, cela peut arriver si la personne est vraiment dans le besoin.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Pour la 3eme catégorie, on a 01/16 qui a répondu que son choix était une orientation de son père dont elle a dit « *je n'ai pas choisis cette profession, mais c'est mon père qui ma orienté vers ce travail d'une infirmière pour que je puisse finir mon stage en paramédical et assuré un poste de travail* ».

Peter Drucker a dit « *le meilleur moyen de prédire l'avenir, c'est de le créer* »⁷⁷. Donc d'après la réponse de cette infirmière sur notre question, elle a prit en considération l'orientation de son père pour un bel avenir.

L'avis des parents concernant le choix d'orientation de leurs enfants est important. Les parents jouent un rôle de coach accompagnateur et il est normal de se soucier de l'avenir professionnel de son enfant vu leurs expérience de la vie et vu qu'ils connaissent leurs biens aussi car en tant que parents ils sont les mieux placés et ce sont ceux qui devrait connaitre le mieux.

Donc on va dire que le choix de la carrière est souvent la première décision que doit prendre le jeune, souvent il demande des conseils à leur parent, c'est ce que l'infirmière a fait pour assurer un poste de travail stable et avoir un bel avenir, elle a écouter son père vu qu'elle n'avait pas un métier en tête auparavant.

3- L'estimation du salaire :

Le troisième thème dans notre hypothèse parle sur l'estimation du salaire des femmes. Ce concept est une inquiétude pour elles en général, car d'après les réponses obtenu on a constaté qu'il ya celles qui sont satisfaite de leurs salaire et d'autres non.

La rémunération constitue un moyen de motivation d'une part, et un moyen d'affirmation de soi d'une autre part pour la femme, les femmes salariées sont réussis socialement et professionnellement d'un point de vue de la société, elles sont vues comme étant des femmes instruites et cultivées.

Pour les 10/16 sont des femmes insatisfaites de leurs salaires.

⁷⁷- PETER DRUCKER, les citations célèbres, Magazines Red Herring, 30 janvier 2001.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Comme le déclare une enquêtée : *« notre paie est insuffisante par rapport a nos efforts, et aux tâches exercées et la vie est trop chère ».*

Une autre rajoute *« par rapport à ce qu'on fait, elle est insuffisante car on mérite plus ».*

Les employées aiment toujours leur métier mais elles sont globalement malheureuses au travail, c'est a partir de la qu'on comprend que la satisfaction de salaire est importante pour les humains et elles les rendent motivées, car certains travaillent pour l'argent que se soit pour satisfaire leurs besoins ou de leurs familles. La rémunération insuffisante est l'une des raisons pour lesquelles les employées peuvent être insatisfaites au travail.

D'après les réponses des infirmières, elles trouvent qu'elles méritent plus car le métier de l'hôpital et de la santé est plus difficile que les autres selon les efforts, les tâches exécutées et les pressions.

Et les 06/16 restantes sont des femmes satisfaites de leurs paie dont elles confirment : *« ma paie me suffit largement, vue que je dépends de moi-même ».*

Une autre aussi a répondu par la même réponse : *« c'est la paie qui me rend satisfaite le jour du virement ».*

Il apparait en effet, que la minorité de nos enquêtées sont satisfaites de leur salaire et sont très motivées puisque l'argent est un facteur de motivation et de satisfaction qui réalise tous les besoins.

Le salaire représente sans aucun doute le premier facteur de motivation, et le premier élément de satisfaction au travail. Car motiver quelqu'un implique d'éviter son insatisfaction en lui offrant un environnement confortable et sécurisant et de le satisfaire en répondant a ses besoins d'estime et d'accomplissement. Donc d'après les réponses des femmes salariées on peut dire qu'elles pouvaient se satisfaire d'un salaire inférieur parce qu'elles n'accordent pas autant d'importance au salaire que les hommes l'essentiel c'est d'être payées et assurées.

4-les conditions du travail de nuit au niveau du service gynécologie obstétrique :

Les conditions de travail recourent tous les domaines larges et les aspects organisationnels, matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.) et psychosociaux (relations avec le personnel, la hiérarchie, sentiment d'utilité) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle.

Le travail a de nombreux effets, positifs ou négatifs, sur la santé physique et psychique et c'est son organisation qui peut permettre de l'améliorer ou la fragiliser.⁷⁸

On peut considérer que tous ceux qui participent à l'environnement du travail des salariées, que ce soit le matériel ou les personnes qui les entourent, sur leurs lieux de travail, fait partie de conditions de travail.

D'après notre analyse on constate 09/16 des femmes salariées trouvent que les conditions du travail de nuit sont mauvaises. Nos enquêtées déclarent :

« On est en manque du matériel, vous imaginez qu'on a un seul appareil d'oxygène dans tous les secteurs ».

« On a pas assez de moyens et de sécurité, je travaille pendant 24h puis un seul défaut en me crie dessus, alors que ce n'est pas de ma faute ».

« Les conditions se sont diminuées, un manque de couvre-lit pour les malades, et l'indisponibilité du transport des malades de la salle opératoire vers leurs chambres ».

D'après ces témoignages, on comprend que les conditions de travail sont insuffisantes durant la nuit qui casse l'envie et la volonté de travailler puisque l'hôpital doit disposer des moyens nécessaires afin d'accomplir le travail correctement, car les travailleuses de nuit de ce secteur souffrent de ces mauvaises conditions surtout lorsqu'on en parle de manque du matériel qui peuvent engendrer des troubles variés comme le sentiment de dévalorisation, fatigue, dépression, accidents.

⁷⁸ - WWW.dares.travail-emploi.gouv.fr. Consulté le 11-05-2023 à 14h30

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Aussi l'absence de la sécurité dans chaque service, ce qui provoque la violence entre les parents des patients et les travailleuses, ce qui rend de plus en plus l'exécution de leurs tâches difficiles.

Donc les mauvaises conditions du travail de nuit sont des éléments qui peuvent nuire la vie professionnelles, c'est pour cette raison que chaque établissement doit améliorer leurs conditions de travail et notamment le travail de nuit.

A l'inverse, les 07/16 restantes se sont les femmes salariées satisfaites des conditions de travail, elles ne trouvent pas de difficultés dans la réalisation de leurs tâches, car les conditions sont bonnes et qu'il ya eu une amélioration selon leurs déclarations :

«Les conditions au niveau de ce service est bonne, je suis satisfaite. Le moment du Covid on a vraiment souffert, heureusement que tout à changer et améliorer vers le mieux ».

« Dans ce secteur qui concerne que les femmes, on ne trouve pas de difficultés ni problèmes vue que les conditions sont dans les normes ».

Les bonnes conditions se sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé et son bien-être.

D'après les réponses favorables des femmes salariées, on note que le bien-être au travail passe avant tout car ils les rendent plus impliquées et créatives, il leur permet d'agir d'une manière positive sur leur engagements et leur bonne ambiances d'une manière générale, et Pour que les salariés puissent bénéficier des meilleures conditions de travail, il est important qu'ils puissent profiter d'un bon environnement de travail.

5- Les contraintes du travail de nuit :

La place de la femme a beaucoup évolué dans le monde, de plus en plus elle occupe des postes prestigieux et rémunérateur et au même temps elle est confrontée à toutes sortes de contrainte sur leur lieu de travail. Etre une femme qui aspire évoluer au

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

travail est très compliqué dans ce monde entre les inégalités salariales, les responsabilités, les nombreuses tâches, la vie familiale, il devient difficile de s'assurer d'une belle carrière.

D'après les réponses obtenus, on remarque qu'il ya eu 3 catégories des femmes qui ont répondu différemment sur les contrainte du travail de nuit, donc pour la moitié d'entres elles trouvent que le travail de nuit a des contraintes et contrairement aux autres

Pour la première catégorie de 08/16 sont des femmes salariées qui ont répondu qu'elle ne trouve aucune contrainte face au travail de nuit, elles confirment comme suit :

« Je suis très aise dans mon travail, je ne trouve aucune contrainte ».

« Non, car tout est bien et on est en sécurité ».

La deuxième catégorie est de 06/16, sont des femmes qui ont confirmées qu'elles trouvent que le travail de nuit comme contrainte par rapport a leurs santé, dont elle dit :

« Oui, sur ma santé car c'est fatigant, épuisant et stressant »

« Le travail de nuit est étouffant, je ne supporte pas travailler la nuit car c'est très long surtout par rapport au sommeil, ça influe sur ma santé ».

D'après les réponses des enquêtées, on va dire que travailler la nuit peut avoir des conséquences importantes sur leur santé, tels que les troubles de sommeil, les troubles hormonaux, des maladies cardiovasculaires, des troubles d'humeurs. Comme souligne Edouard François *« le fait de travailler la nuit n'est ni naturel au regard des rythmes biologiques, ni sans risques sur longue période pour la santé des travailleurs ou la qualité de leurs conditions de vie »*⁷⁹

⁷⁹ - FRANCOIS EDOUARD, op.cit. p137.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

La dernière catégorie des 02/16 est des femmes qui ont répondu que le travail de nuit est une contrainte par rapport à leurs familles dont elles nous déclarent ainsi :

« Je trouve que le travail de nuit comme contrainte lorsque j'ai une inquiétude a la maison et ça me rend mal à l'aise »

« Oui, mon mari refuse que je travaille la nuit, de plus mes enfants ne peuvent pas rester sans moi »

D'après ces réponses, on comprend que le travail de nuit est dur pour les femmes mariées, elles rencontrent des difficultés pour concilier leur travail et leur vie de famille, en raison de la perturbation de leurs horaires de sommeil. Cela peut avoir des répercussions sur leurs capacités à s'occuper de leurs enfants et même avoir du temps avec eux, et participer a des activités familiales.

6- La Perception des femmes salariées sur le travail de nuit :

Comme on le sait, on décrit le travail de nuit comme étant un travail dur et difficile surtout pour les femmes étant un aspect négatifs, mais aussi il a des aspects positifs comme le faite de satisfaire le malade et avoir une paie la fin du mois, on remarque que les 16/16 n'apprécient pas le travail de nuit d'une part et d'autre part les rendent heureuses et ont une certaines satisfaction par rapport a leur patients, et d'après leurs réponses elles le décrivent ainsi :

« Pour moi c'est un cauchemar, une souffrance car gérer la garde seule et agir seule est une grande responsabilité »

« C'est un travail dure, mais le fait de soulager un malade et avoir des remerciements de leurs part me fait oublier tous ce que je trouve négatifs de ce travail».

« Le travail de nuit pour moi, est vraiment fatiguant et stressant et provoque beaucoup de maladies, malgré la surcharge je me fatigue pas pour rien j'ai une paie la fin du mois».

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

D'après les réponses de nos enquêtées, on constate que les femmes qui travaillent la nuit souffrent de fatigue et de stress en raison de la perturbation de leurs rythme naturel, nos interviewées qui travaillent au sein de l'hôpital du CHU Targa Ouzemmour trouvent cela encore plus difficile car elles doivent jongler entre leurs travail et leurs responsabilité familiales, cela affecte sur leurs santé mentale et physique a long terme.

Tout en sachant que ce travail a des aspects positifs qui peuvent inclure a des salaires plus élevés et des horaires flexibles, satisfaire un malade, sauver des vies humaines, avoir des remerciements et des douàa, la complicité entre mes collègues et la bonne entente. Cependant les aspects négatifs peuvent inclure des risques pour la santé et la sécurité, des difficultés a maintenir une vie sociale active, des problèmes de santé mentale et physiques a long terme, le stress, les nerfs, la fatigue et les ruptures des médicaments, le nombre élevé des malades et surtout le manque du personnel.

En fin les travailleuses de nuit peuvent avoir moins d'opportunités de socialisation avec leur famille et leurs amis, ce qui peut affecté leur bien être émotionnel.

7- le choix entre travailler la nuit ou la journée :

Entre le travail de nuit et celui de la journée, on sait qu'il y'a une différence, car le travail de nuit s'effectue entre 21h jusqu'à 6h qui permet une bonne rémunération, se libérer la journée pour ses enfants. Mais le travail de la journée de 8h jusqu'à 16h, il permet de bénéficier d'un bon équilibre entre la vie socioprofessionnelle et personnelle. Certaines préfèrent de travailler la journée pour des raisons personnelles ou professionnelles qui peut inclure des préférences de style de vie, des responsabilités familiales ou des exigences de travail et d'autres la nuit pour diverses raisons qui peut inclure des horaires flexibles, des salaires plus élevés, des horaires moins chargés ou des préférences personnelles.

On constate qu'il ya eu 10/16 des femmes qui ont répondu qu'elles préfèrent travailler la journée comme suit :

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

« Je préfère la journée vue que je suis mariée, et mon mari refuse le fait de travailler la nuit ».

« La journée, parce que je ne peux pas travailler la nuit à cause de mes enfants, et pour éviter les erreurs médicaux».

Et pour les 06/16 restantes sont des femmes qui ont répondu qu'elles préfèrent travailler la nuit comme elles le déclarent suit :

« Je préfère travailler la nuit dans le calme et y'a moins de visiteur, par rapport a la journée qui est anarchique »

« Je préfère travailler la nuit pour le transport car j'habite loin »

Donc on va synthétiser que le choix entre le travail de nuit et le travail du jour dépend des préférences individuelles et des exigences de l'emploi. Les travailleuses doivent être conscientes des avantages et des inconvénients des horaires de travail différent et prendre des mesures pour protéger leur santé et leurs bien être, et chacune a ses raisons pour justifier son choix, la plus part on répondu quelles préfèrent la journée pour des raisons familiales , en revanche les restantes ont dit qu'elles préfèrent la nuit pour le transport car elles habitent loin ou pour avoir un certain calme au sein de l'hôpital pour éviter l'anarchie qui les perturbent.

8- Les difficultés à rester éveillé toute la nuit :

Les infirmières peuvent avoir des horaires de travail difficile qui peuvent inclure des quarts de travail de nuit ou de longues heures de travail, pour rester éveillé pendant le travail, elles doivent être notamment en mesures de fournir des soins de qualité a leur patients, ce qui nécessite une vigilance, constante et une capacité a gérer une situation stressante.

Pour ce qui est, d'avoir du mal à se tenir éveillé toute la nuit, 16/16 sont des femmes qui ont répondu qu'elles n'arrivent pas à tenir éveillé vers les environs 2h du matin à 3h du matin dont elles nous déclarent ainsi : *« J'ai du mal à tenir éveillé toute la nuit surtout a partir de 2 heures du matin, je serais déjà Ko, ce n'est pas évident ».*

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

« J'essaie au maximum, car au debut j'avais des vertiges mais je tenais le coup, j'ai un problème de colon et cela m'empêche à dormir ».

«Je n'ai pas le choix je suis consciente de ça, c'est mon travail et je dois assurer mes responsabilités, je m'oblige à ne pas dormir je prends des compliments alimentaires, parfois du café et du thé pour ne pas dormir ».

On constate que la totalité des enquêtées trouvent des difficultés à rester éveillé et cela leurs a causées, plusieurs facteurs tels que le stress, l'anxiété, les troubles de sommeil, les symptômes courant comprennent la somnolence, la fatigue, la difficulté à se concentrer, les sautes d'humeurs, des maux de têtes et des douleurs musculaire.

De plus on remarque que nos interviewées ont plusieurs astuce pour qu'elles restent éveillées lors de leur garde, elles prennent beaucoup du café ou du thé vert, y compris les fruits comme l'orange qui empêche le sommeil. En effet, elle nous a confiées que si l'une d'entres elles n'arrivent plus à tenir vue qu'elles sont deux en garde, et l'autre pourra s'occuper de tout le travail.

La deuxième hypothèse : les femmes qui travaillent la nuit trouvent des difficultés pour gérer à la fois leur vie professionnelles et familiale.

9- l'organisation et le déroulement des horaires de sommeil par rapport au travail de nuit et au foyer :

Pour un travailleur de nuit, il est important qu'il organise son sommeil pour éviter la fatigue et les problèmes de santé. Il est recommandé de dormir pendant la journée et de créer un environnement de sommeil calme et confortable pour aider à réguler le rythme

D'après les réponses de nos enquêtées, on trouve que la totalité s'organisent vers le sens de rentrer et se reposer pour récupérer d'abord, dont elles le déclarent comme suit :

«Les débuts des temps quand j'étais nouvelle, je rentre je m'endors directement, mais avec l'habitude je fais la sieste vers 13h/14h ».

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

« C'est un métier qui demande beaucoup d'engagement, d'amour pour l'autre, mais pour pouvoir donner il faut connaître ses limites et trouver malgré tout du temps pour prendre soin de soi et de s'organiser par rapport au sommeil de nuit ».

« Je rentre je dors jusqu'au soir ».

On a confirmé que les interviewées ont des difficultés supplémentaires pour organiser leurs sommeil en raison des pressions de travail t familiale elles essaient d'ajuster leurs horaires de sommeil en fonction de leurs emplois du temps familiale et professionnel, et essaie de dormir pendant les moments ou elles ne travaillent pas. Il est donc important de maintenir une alimentation saine pour éviter les baisses d'énergie mais aussi la qualité du sommeil pour le moral et pour éviter les prises de poids typiques des rythmes décalés.

D'après les réponses de nos enquêtées, on trouve que la totalité s'organisent vers le sens de rentrer et se reposer pour récupérer d'abord, dont elles le déclarent comme suit :

« Les débuts des temps quand j'étais nouvelle, je rentre je m'endors directement, mais avec l'habitude je fais la sieste vers 13h/14h ».

« C'est un métier qui demande beaucoup d'engagement, d'amour pour l'autre, mais pour pouvoir donner il faut connaître ses limites et trouver malgré tout du temps pour prendre soin de soi et de s'organiser par rapport au sommeil de nuit ».

« Je rentre je dors jusqu'au soir ».

On a confirmés que les interviewées ont des difficultés supplémentaires pour organiser leurs sommeil en raison des pressions de travail t familiale elles essaient d'ajuster leurs horaires de sommeil en fonction de leurs emplois du temps familiale et professionnel, et essaie de dormir pendant les moments ou elles ne travaillent pas. Il est donc important de maintenir une alimentation saine pour éviter les baisses d'énergie mais aussi la qualité du sommeil pour le moral et pour éviter les prises de poids typiques des rythmes décalés.

10- les difficultés rencontrées lors d’accomplissement des taches ménagères :

Les femmes salariées peuvent rencontrer des difficultés pour accomplir es taches ménagères en raison de la surcharge de travail et des responsabilités familiales. Elles peuvent avoir du mal à trouver un équilibre entre leur travail et leurs obligations familiales, ce qui peut entrainer un stress et une fatigue supplémentaires. Les femmes peuvent également subir des pressions sociales pour assumer la majorité des taches ménagères, ce qui peut être injuste et épuisant.

Pour la première catégorie les 13/16, sont des femmes salariées qui ont répondu qu’elles trouvent des difficultés durant l’accomplissement des taches comme suit :

« Oui je rencontre des difficultés, parce que je dépense beaucoup d’énergie durant mon travail de nuit, donc je dois me reposer avant de commencer les tâches ménagères ».

« Surement après une garde agité je me retrouve épuisée et j’ai du mal à faire mes taches domestiques ».

« Effectivement je suis obligé de faire le ménage et faire a manger et s’occuper des enfants malgré la fatigue »

Donc, d’après cette analyse, s’occuper de la famille est une responsabilité qui incombe a de nombreuses femmes algériennes.

Elles s’occupent de leur familles, peuvent faire face a des difficultés pour concilier leur responsabilités professionnelles et familiales, elles peuvent être confrontées a des horaires de travail rigide qui ne leur permet pas de s’occuper de leur famille ou de leur enfant, notamment a des pressions sociales pour qu’elles s’assument la majorité de leurs taches ménagères et de la garde des enfants. En effet cela entraine du stresse, une fatigue supplémentaire, ainsi qu’un sentiment de culpabilité pour ne pas être capable de tout faire. Il est important de prouver un équilibre entre ses responsabilités professionnelles et familiales

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Pour la deuxième catégorie, se sont les 03/16 des femmes qui ont répondu qu'elles ne trouvent aucune difficulté lors d'accomplissement de leurs tâches ménagères comme elles le confirment :

« Non aucune difficulté, je rentre je me repose et je dors, puis quand je me lève et je fais mon ménage au calme »

« Non au contraire, je rentre je fais ma prière et je fais mes tâches tout simplement, et quand je termine je fais ma sieste pour récupérer ».

Alors, on constate d'après cette 2ème catégorie que les femmes peuvent facilement concilier entre leur responsabilité professionnelle et familiale. Et cela dépend de certaines circonstances individuelles.

Donc, ces femmes trouvent un équilibre qui fonctionne pour elles, elles sont satisfaites de leurs vies professionnelles et familiales, ce pendant il est important de se rappeler que chaque personne a des besoins et des priorités différentes, on doit respecter les choix de chacun et de travailler sur une société qui permet à tous de trouver cet équilibre.

La conciliation entre les tâches dedans et dehors est en plan psychologique très coûteuse pour les femmes mais elle est dans ce contexte évoquée comme l'expression d'un signe de supériorité, elles gèrent le travail domestique mais sont particulièrement attentives à leurs enfants car ces derniers occupent un statut réel qui les mène à bénéficier d'une éducation réfléchie. Les femmes salariées sont porteuses d'un projet scolaire dans le développement de leur culture générale, c'est pour cela que les femmes salariées se préoccupent de l'organisation du temps des enfants, leur accueil durant leur absence, l'équilibre de leur repas à la sortie de l'école, leur santé et leurs loisirs... Au temps de préoccupation de la gestion mais pas laisser au hasard ce qui nous amène à parler de la qualité du temps et non pas la quantité du temps accordé à

l'enfant, cela explique l'origine des interruptions de carrière et font que la vie professionnelle des femmes se structure bien autour du couple « rupture-continué ». ⁸⁰

11- les dépenses familiales de femmes salariées :

Les dépenses familiales des femmes qui travaillent se varient en fonction de la situation financière de la famille est des besoins de chaque membre de la famille. Certaines femmes peuvent dépenser leur salaire pour payer les factures, acheter de la nourriture, des vêtements, des loisirs, et pour épargner, tandis que d'autres peuvent choisir de dépenser leur salaires différemment.

D'après l'analyses des réponses de nos interrogées, on constate qu'il ya eu 2 catégories des femmes qui dépensent leurs paies sur leurs familles ou sur elles même dont elles sont :

La première catégorie est les 12/16 des femmes qui ont répondu qu'elles dépensent leurs argents sur leurs familles, parents, enfants dont elles le confirment comme suit :

«On partage entre moi et mon mari notre paie, parce qu'on a eu cette maison par un crédit bancaire ».

« Je me sacrifie pour ma famille et mes enfants, j'achète tout ce qui est nécessaire comme les articles bébé, l'alimentation, les produits ménagères, les frais de la crèche, et sur mon véhicule ».

«Moi et mon mari, on essaie de faire un équilibre vue qu'on partage la même caisse, la vie est trop chère aujourd'hui ».

A partir de ces réponses, on remarque que se sont les femmes mariées qui ont répondu qu'elles dépensent leurs paie sur leurs familles et elles partagent aussi avec leurs conjoints dans le but d'avoir l'entraide familiale, vue la situation financière du pays et la cherté qui a poussé les femmes a travailler et aider leurs mari financièrement pour lui faciliter la charge. Elles partagent avec lui sa prime et sa paie notamment

⁸⁰ - « le temps de travail décent, équilibre les besoins des travailleurs avec des exigences des entreprises », Edition.BIT 1ere édition France07, page 109-111.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

lorsque le couple ont des enfants qui ont besoins plus de dépenses pour les articles bébés, leurs vêtements et leurs soins, et les frais de la garderie (la nourrisse, la crèche), ce qui permet au couple de se cotiser entre eux pour minimiser les frais, d'un autre cotés on trouve la femme aide son conjoint juste lors des fêtes religieuses comme laïde, le ramadan, la rentrée scolaire, ou les parents aiment avoir un bon habillement pour leurs enfants et acheter les affaires scolaires.

La femme mariée s'occupent davantage des frais du foyer, elle ne pense qu'à s'améliorer le quotidien. Elle prend en charge tous le confort qu'elle s'est apporté à une maison. En fin on peut dire aussi une cette femme qui participe a la décision acquit une forte personnalité qui reflète 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'élément qui ne peut conduire qu'au bonheur.

La deuxième catégorie sont les 04/16 des femmes qui ont répondu quelle partagent leurs argents sur elles mêmes et non pas sur leurs familles, comme elles déclarent :

« Ma paie je la dépense sur moi-même ».

« Je dépense beaucoup par rapport à mon salaire, c'est mon père et mon frère qui s'occupe des frais de la maison ».

«J'ai beaucoup de frais sur moi-même, donc ma paie me suffit qu'à satisfaire a mes besoins ».

D'après ces témoignages, on remarque que les femmes qui ont répondu qu'elles dépensent leurs argents sur elles mêmes sont des femmes célibataires, car elles se contentent sur leurs pères et frères qui prennent en charge toutes les dépenses familiales. Dans ce cas c'est les hommes qui gèrent la situation financière dans certaines familles et que les femmes ne participent pas a ce partagent d'argents seulement si elles le veulent. La nécessité d'ordre financier des femmes en vue de la

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

réalisation d'un but précis tel que la constitution du trousseau de mariage et sans oublier la réalisation de leurs besoins personnels et réaliser ses propres missions.

Donc, on conclue que les femmes mariées qui participent avec une grande intensité dans le partage des dépenses au sein de la famille qui est jugé par la charge des frais surtout avec les enfants ou ces derniers espèrent de l'argent de leur pères et mères, et que les femmes célibataire exploitent son argent seulement leurs besoins personnels.

12- la participation de l'époux aux activités domestiques :

La participation de l'époux dans les tâches domestiques est un aspect important de la vie de la famille et de la dynamique du foyer. Peut inclure des tâches telles que le nettoyage, la cuisine, la lessive, la garde des enfants, les courses, les travaux de bricolage et la gestion du budget familial. Cela dépend de la situation de chaque couple et des préférences personnelles de chacun, il est important que les deux partenaires contribuent également à la gestion de la maison et à l'éducation des enfants. Alors on a interrogé que les 11/16 des femmes qui sont mariées parce que il ya 4 sont célibataires et 1 qui divorcé donc elles ne sont pas inclus.

Après avoir interrogé que les femmes mariées 7/11 ont répondu comme suit :

«Mon mari sait tout faire sauf m'aider ou faire le ménage, il me dit que c'est à moi de s'occuper des activités domestiques et des enfants et que c'est mon devoir ».

«Non plus, il ne participe à aucune tâche ménagère, et on s'embrouille par rapport à ça, car ce n'est pas évident de gérer tout à la fois ».

On constate que les femmes salariées qui ont répondu que l'époux ne participe pas aux activités domestiques se sentent frustrées et cela peut créer des conflits dans le couple. Et que c'est toujours la responsabilité à l'épouse de s'occuper des travaux domestiques quelque soient son statut et son état. Comme le constate aussi Jacqueline

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Laufer « les femmes continuent de prendre en charge la plus grande partie des activités domestiques ». ⁸¹

La répartition de tâches domestiques dans le couple a évolué au fil du temps, mais reste un enjeu fort d'inégalité entre les femmes et les hommes. Mais il est important de souligner que cette dernière peut varier en fonction des préférences individuelles, des circonstances familiale et des contraintes professionnelles. Il n'y a pas de modèle unique qui convient à tous les couples. Ce qui importe, c'est que les partenaires communiquent ouvertement, expriment leurs besoins et leurs attentes et cherchent à trouver un équilibre qui fonctionne pour eux.

Pour les 4/11 des femmes salariées qui ont répondu que leur époux s'implique dans les activités domestiques. Elles le confirment comme suit :

« J'ai la chance d'avoir un mari comme le mien, parfois je sors et je laisse en désordre et croyez moi quand je rentre je trouve tout est nickel. J'ai même l'impression qu'il fait le ménage mieux que moi ».

« Effectivement, mon époux m'aide vraiment, il est maniaque donc pour lui la propreté compte avant tout ».

Selon le raisonnement de Michel André « les maris des familles où les femmes travaillent participent à l'éducation des enfants, leurs relations avec les enfants sont plus fréquentes, ils les promènent et surveillent leurs devoirs à la maison plus souvent que les pères des familles où la femme reste au foyer ». ⁸²

D'après les résultats obtenus, nous constatons que les femmes actives reçoivent de l'aide de la part de leur conjoint, ces derniers participent dans les tâches quotidiennes ce qui facilite leurs vies, en expliquant la participation de l'époux au travail domestique par sa compréhension, cela accentue une certaine motivation à concilier leurs activités professionnelles et domestiques.

⁸¹ - LAUFER Jacqueline, 2003. Entre égalité et inégalité : les droits des femmes dans la sphère professionnelle, revue l'année sociologique in <http://www.cairn.info/revue>.

⁸² - MICHEL André, sociologie de la famille et du mariage, éd PUF, Paris, 1986, p240.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

La participation équitable de l'époux dans les tâches domestiques que contribuer à renforcer la relation de couple en favorisant une collaboration et une communication positive. Cela peut également permettre aux femmes d'avoir plus d'opportunité professionnelle et de poursuivre leur propre objectifs et aspiration en dehors de la sphère domestique. De plus, lorsque les hommes s'impliquent activement dans les tâches ménagères et les soins des enfants, cela favorise une meilleure compréhension mutuelle, renforce les liens familiaux et favorise un environnement familial et équilibré.

Donc, d'après ces données, nous concluons qu'il existe deux pensées l'une est issue d'une société traditionnelle qui limite le travail des femmes au sein de leur foyer, elle n'a pas la liberté d'appliquer ses connaissances sur le terrain. En revanche l'autre est liée à la société cultivé et plus développé, car dans ce type de société la femme est présente sur le marché de travail comme l'homme et ce dernier partage tout avec la famille.

13- L'influence du travail de nuit sur la vie familiale et conjugale des femmes salariées :

D'après les femmes interrogées, la plus part d'entre elles ont eu des encouragements de la part de leur proches (famille, époux) avec un effectif de 10/16. Car aujourd'hui une femme active dans la famille est un avantage.

Comme le confirme une enquêtée : *« aucun changement par rapport a mes relations avec ma famille et mon époux, dieu merci, d'ailleurs on a le même métier que mon mari ».*

Une autre interrogée nous rajoute : *« non au contraire tout se passe bien, mon mari ça l'arrange le fait que je travail de 17h jusqu'à 8h du matin et se reposer les autres jours en pus de ça on partage les mêmes dépenses ».*

On comprend d'après cette catégorie que le travail de nuit pour la femme n'est pas un obstacle qui l'a gêne dans sa vie. Depuis le développement du niveau de scolarisation

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

et l'entrée massive des femmes au marché de travail qui a bouleversé le monde professionnel surtout avec leur travail de nuit.

La vision de la société a changé, les mentalités ont suivie l'évolution de la société ou la famille (les parents) devienne plus compréhensive ce qui facilite a ses femmes d'exercer leurs tâches effectuer la nuit et elles représentent une fierté et un soutien pour sa famille.

Pour la deuxième catégorie, il ya eu 6/16 femmes salariées qui ont répondu qu'elles trouvent beaucoup de changements et de conflit dans leur vie conjugale.

Dont Affirme une interviewée *«le fait que mon époux refuse que je travail la nuit on rentre dans des conflits »*.

Une autre rajoute aussi *« de pire en pire, quand je rentre d'une journée fatigante, je deviens insolente et stressante, je parle moins avec les membres de ma famille et ce qui résulte le manque de communication qui provoque des conflits »*.

On constate que Parmi les nombreuses causes qui peuvent pousser un couple a la crise, les horaires de travail tiennent une bonne place. Entre ceux qui rentrent tard et ceux qui finissent trop tôt, il est parfois difficile de s'adapter au rythme de l'autre

Donc pour conclure, nous remarquons d'après les données précédentes que la plus part des femmes ont dit qu'elles n'ont pas de problèmes dans leurs familles à propos de leurs profession. En outre malgré que notre société est conservatrice, ils ont rendus compte la nécessité d'intégrer ces femmes au travail de nuit dans le but d'assurer l'utilité du service sociale et économique.

14- Le suivi des mamans salariées sur le plan scolaire de leurs enfants :

L'éducation est l'un des piliers essentiels du développement des enfants, et le suivi de leur progression scolaire revêt une importance capitale. En tant que parent ou tuteur, il est primordial de s'impliquer activement dans le parcours éducatif de nos enfants, de les soutenir, les encourager tout au long de leur scolarité.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Le suivi des enfants sur le plan scolaire consiste à surveiller attentivement leurs performances académiques, à relever les défis et à favoriser leur réussite éducative.

On a interrogé que les 10/16 des femmes salariées qui sont mariées et qui ont des enfants dont une parmi elles est divorcée et ses enfants sont adultes

La première catégorie sont les 5/10 des femmes qui ont des enfants scolarisés, dont 3 d'entre elles ont dit qu'elles arrivent à les suivre et même elles partagent cette tâche avec leur mari, elles répondent comme suit :

« C'est leur père qui les suit sur le plan scolaire, on partage cette tâche ensemble ».

« J'essaie de me libérer et gagner du temps pour eux, les prendre à l'école matin et je bosse la nuit, et mon mari leur prépare à manger et leur faire une petite révision ».

D'après les réponses de nos enquêtées, elles affirment que les interactions avec leurs enfants sont restreintes du fait de contraintes des horaires de nuits. On constate que la participation des mères au suivi des devoirs de leurs enfants dépend fortement de leurs horaires. (Elles sont plus fatiguées quand elles font la garde la nuit), on peut dire aussi que les difficultés augmentent avec le nombre d'enfants et ce particulièrement pour les femmes, les mères de famille nombreuse qui travaillent cumulent les sources de fatigue et du stress et de ne pas assurer leur rôle de maman. Sachant que le suivi des mères salariées de leur enfant sur le plan scolaire est important pour assurer une communication efficace entre les parents.

En revanche malgré qu'elles ont leur weekend, mais elles ont d'autres choses à faire : leurs courses, leurs ménages, et de se reposer, cependant elles essaient de trouver un peu du temps pour vérifier leurs devoirs, elles interrompent leur sommeil ou le temps consacré à soi-même afin de le consacrer à leurs enfants, et cette responsabilité devient de plus en plus difficile, lorsque les enfants sont nombreux et surtout petits dont les femmes n'arrivent pas à les suivre .

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Passons à la deuxième catégorie avec un effectif de 4/10 des femmes qui ont des enfants qui ne sont pas encore scolarisés. Elle nous a répondu comme suit :

« Actuellement je n'ai pas d'enfants scolarisés mais il faut consacrer du temps pour eux, par ce que nous sommes leur miroir et la clé de leur avenir».

Une autre dit-elle : *« j'ai que deux enfants, et ils ne sont pas encore scolarisés, mais j'essaie de leur apprendre les petites bases on leurs faisons des jeux éducatifs».*

D'après les réponses obtenues, On a constaté, que les femmes ne veulent pas avoir plus d'enfants afin de faciliter la responsabilité, les surveiller les contrôler, leurs donner de tendresse et les suivre sur le plan scolaire. Donc la présence des parents pour leurs enfants est un élément important c'est pour cela qu'elles refusent d'avoir beaucoup d'enfants car la peur de ne pas donner assez du temps demeure préoccupant pour les mères qui pensent toujours qu'elles n'en donnent pas suffisamment, car le rôle de la maman est d'assistée son enfant afin qu'il devient un être autonome et responsable donc les enfants ont besoins de leurs mamans assez petits qu'adulte, Lorsqu'une famille compte plusieurs enfants, la gestion du temps et l'organisation deviennent une nécessité.

Pour conclure on va dire que malgré la non scolarisation de leurs enfants, elles connaissent déjà la difficulté de travailler et avoir un enfant scolarisé puisque ça demande beaucoup d'attention et de suivie pour éviter l'échec scolaire causé par l'abandon des parents qui sont toujours occupé au travail.

15- Les occupations des femmes Salariées durant leurs temps libre :

La majorité de nos enquêtées qui travaillent la nuit trouvent du temps pour participer Aux différents Activités et loisirs avec un effectif de 11/16 entre femmes mariées et célibataire, 4 d'entre elles préfèrent de sortir en famille avec leurs époux et enfants, et les 6 restantes c'est entre faire des achats et parfois d'autres activités intéressantes. Elles ont répondu comme suit :

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

« On attend avec impatience les jours de repos pour qu'on puisse sortir et s'amuser avec nos enfants et faire des délires en famille et jouer avec eux. »

Une autre rajoute : *« je fais mes achats obligatoire, du shopping parfois, et faire sortir les petits au parc ».*

« En tant que célibataire, j'organise des sorties avec mes amis, faire du sport, et surtout du shopping c'est ce qui me soulage le plus ».

On remarque que cette catégorie, préfère d'être plus proche avec leurs familles et de s'amuser avec eux parce que cette dernière est parmi leur priorité, donc elles gardent leurs temps pour accomplir leurs devoirs et obligations familiale. On enregistre que ces femmes, Sont 7 mariées et 4 célibataire, malgré les femmes mariées on une vrai charge de travail notamment a la maison, mais elles consacrent du temps pour sa famille et pour faire ses loisirs comme sortir en famille faire des randonnées, regarder la télévision pour savoir un peu d'actualité et pour les quatre autres au lieu d'occuper leurs temps au ménage et au repos , elles profitent de faire leurs loisirs comme pratiquer du sport , le shopping et autres occupations pour amoindrir la fatigue . On comprend que cette catégorie, considère leur participation aux loisirs comme un facteur de se libérer des contraintes de travail de nuit, de guérir de malaise et être plus tranquille psychologiquement.

Contrairement à la deuxième catégorie des femmes qui ne trouvent malheureusement pas du temps pour faire ses loisirs avec un effectif de 5/16 dont elles nous affirment :

« C'est triste à dire mais j'ai aucun temps libre, je m'occupe de ma belle mère qui est malade, et de mes enfants, de mon foyer, je suis trop Chargée. »

Une autre nous rajoute *« Non, car mon mari est casanier, il n'aime pas faire des activités ni de sortir pour s'amuser, heureusement que mes enfants sortent avec leur mamie ».*

«Je suis prise par mon travail, donc je préfère rester a la maison pendant mes jours de repos, et de se reposer, d'ailleurs je suis le genre de personne qui aime bouquiner».

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

On note que cette catégorie des femmes, ne participent pas aux activités de loisirs que se soit leurs situations matrimoniales célibataires ou mariée, parce qu'elles n'ont pas assez du temps pour les loisirs vu les horaires de travail qui sont inconvenables.

On explique la non participation des mariés par la charge de travail qui résume à l'occupation des enfants qui sont assez petits, qui ont besoin de leurs mamans à leurs cotés et aussi la charge domestique qui consomme tout leur temps, c'est ce qui les empêchent d'adhérer à toutes les activités de loisirs. On parlant des célibataires, elles n'ont pas une vrai charge de travail, donc pendant les heures creuses, elles préfèrent de consacrer plus de temps à coté de leur famille, et sur tout de se reposer. On ajoutant à ça, certaines d'entre elles font des gardes supplémentaires qui lui permettent de gagner plus d'argent que de gaspiller leur temps aux autres activités.

Pour conclure, les travailleuses de nuit qui sont incapables d'accomplir les activités de loisirs, c'est dû aux horaires de leur travail qui les rend plus fatiguées et pénibles dû Au manque de sommeil donc elles préfèrent de se reposer et consacrer leurs temps à la gestion De leurs foyers, contrairement a celle qui aiment faire des loisirs avec leurs familles et faire abstraction a leur fatigue et de sortir de leur zone de confort.

4-Discussion des résultats obtenus :

L'enquête que nous avons menée, nous a permis de recueillir un ensemble de données qui nous ont aidés dans la vérification de nos hypothèses, pour cela nous allons présenter un résumé de notre recherche, qui se focalise sur « le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle » au sein du centre-hospitalo universitaire targa Ouzemmour (clinique mère enfant).

Donc nos résultats seront discutés en deux parties :

Hypothèse 01 : Le travail de nuit chez les femmes salariées perturbe leur vie professionnelle, et leur cause des problèmes de santé.

En prenant en compte la particularité du travail de nuit des femmes qui exerce un métier dans un milieu hospitalier, nous avons supposé que travailler la nuit peut avoir

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

des conséquences négatives sur la vie professionnelles de ces femmes et surtout sur leur santé en raison des nombreux défis et risques auxquels elles sont confrontées.

En premier temps, l'enquête que nous avons menée a révélée que le travail de nuit perturbe la vie professionnelle de la majorité de nos enquêtées dû aux mauvaises conditions du travail comme ; les difficultés d'organisation qui veut dire la perturbation des routines quotidiennes, notamment en termes de sommeil, d'alimentation et d'interactions sociales. Cela rend la vie professionnelle des femmes salariées difficile, Les horaires de travail non conventionnels affectent sur la concentration, la vigilance et les performances au travail, ce qui entraîne une diminution de la productivité aussi avoir des difficultés relationnelles parce que les femmes salariées qui exercent un travail de nuit sont confrontées à des difficultés pour maintenir leurs relations familiales et sociales en raison de la désynchronisation entre leurs horaires de travail et ceux de leur entourage.

En deuxième temps, vue les résultats obtenues, on a constaté que le travail de nuit a des conséquences néfastes sur la santé des femmes salariées et perturbe leur bien-être et cause beaucoup de risques et maladies. Il perturbe le rythme naturel du corps, affecte ainsi le cycle veille-sommeil qui entraîne des problèmes de sommeil tels que l'insomnie, la somnolence excessive et la fatigue chronique c'est ce qui les poussent à prendre parfois des médicaments pour dormir la journée ou bien des fortifiants pour rester éveiller pendant leur garde. On a confirmé aussi qu'elles atteignent des Problèmes de santé physique. On a pu savoir que travailler la nuit a un risque accru de développer des maladies cardiovasculaires, tels que l'hypertension artérielle, les maladies cardiaques, qui développent des troubles métaboliques, notamment le diabète et l'obésité, affaiblir le système immunitaire, souffrir de dépression, d'anxiété et de troubles de l'humeur en raison de la perturbation du rythme de vie.

A partir de cette présente analyse de la vie professionnelle et les problèmes de santé des femmes salariées causés par le travail de nuit quelque soit ses raison et ses objectifs, nous arrivons à confirmer notre première hypothèse qu'il reste toujours un facteur de nuisance et de perturbation.

Hypothèse 02 : les femmes qui travaillent la nuit trouvent des difficultés pour gérer à la fois leur vie professionnelle et familiale.

Chaque femme et chaque famille est confrontée à des défis spécifiques en fonction de leur situation personnelle et professionnelle.

Pour la deuxième hypothèse : nous constatons que les femmes salariées qui travaillent la nuit font face à des difficultés pour gérer à la fois leur vie professionnelle et familiale en raison de la perturbation des routines, de la désynchronisation avec les proches, des responsabilités parentales, de la fatigue et de l'épuisement, ainsi que du stress et des tensions familiales.

Les résultats confirment que le travail de nuit a un impact significatif sur les femmes salariées de gérer entre leur vie professionnelle et vie familiale parce qu'elles sont confrontées à des défis pour équilibrer leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales. Les horaires de travail décalés limitent leur disponibilité pour s'occuper de leur famille, notamment en ce qui concerne la garde des enfants, la participation aux activités familiales et le soutien aux tâches ménagères. Elles font face à un niveau accru de stress et d'épuisement en jonglant entre les demandes de leur emploi et celles de leur famille, ce qui peut entraîner une charge mentale et émotionnelle. Même la fatigue résultante du travail de nuit entraîne des difficultés supplémentaires dans la gestion des responsabilités familiales et impact sur la qualité de l'interaction avec les membres de la famille.

Les horaires de travail nocturnes entraînent des tensions et des conflits au sein de la famille en raison de la désynchronisation entre les membres de la famille surtout avec le conjoint car ça crée un sentiment de distance et de manque de soutien même les enfants ressentent l'absence de leur mère ce qui influe sur leur bien-être émotionnel et leur développement.

Donc à partir des difficultés, et les contraintes rencontrées par nos enquêtées pour gérer à la fois leur vie professionnelle et familiale qu'on a pu confirmer notre deuxième hypothèse.

Chapitre 4 : Analyses des données et interprétation des résultats et discussion des hypothèses

Synthèse

Au terme de ce dernier chapitre qui a été consacré à l'analyse et l'interprétation des données, nous arrivons à conclure notre recherche que le travail de nuit a un impact négatif sur la santé et la vie socioprofessionnelle des femmes salariées au sein du CHU targa Ouzemmour.

Conclusion

Conclusion

Après avoir mené une étude approfondie sur le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle au sein du CHU de Targa Ouzemmour, il devient évident que ce sujet suscite des préoccupations importantes en matière de santé, d'égalité des sexes et de bien-être au travail.

D'après l'analyse des données et des informations recueillies suites aux entretiens réalisés auprès des femmes qui travaillent la nuit au service gynécologie obstétrique, et après avoir vérifié et confirmé les hypothèses de cette enquête, nous arrivons à mettre en évidence plusieurs points clés.

Tout d'abord, il a été démontré que les femmes qui travaillent de nuit sont confrontées à des risques accrus pour leur santé physique et mentale. Les perturbations du rythme circadien, les problèmes de sommeil, les troubles hormonaux et les difficultés dans la conciliation travail-vie personnelle ont été identifiés comme des conséquences potentielles du travail de nuit sur les femmes.

De plus, cette étude a mis en évidence les défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées en raison de leur rôle doublé de travailleuses et de responsables familiales. Les contraintes liées à la garde d'enfants, aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales.

En somme, ce travail de recherche lève le point sur la nécessité de prendre des mesures pour atténuer les effets néfastes du travail de nuit sur les femmes. Des politiques et des pratiques de travail adaptées doivent être mises en place pour garantir la santé et le bien-être des travailleuses de nuit. Il est également crucial de promouvoir tous les aspects du travail, y compris la répartition équitable des responsabilités familiales. En combinant ces efforts, nous pourrions créer des conditions de travail plus équitables et soutenir la santé et le bien-être des femmes qui travaillent de nuit.

Nous espérons à travers cette expérience, pouvoir sensibiliser les travailleurs de nuit sur l'impact du travail nocturne sur la santé, notamment sur la vie professionnelle et familiale.

Enfin, on avoue avoir pris un énorme contentement à réaliser ce travail, nous ressentons une certaine satisfaction par rapport à la nature de la recherche et en rapport aux moyens fournis.

Recommandations :

- Prenez soin de votre bien-être, essayez d'établir une routine de sommeil régulière et assurez vous de vous accorder suffisamment du temps de repos entre les quarts du travail
- Faites attention à votre alimentation, essayez de maintenir une alimentation équilibrée et régulière en incluant des repas riches en vitamines pour vous fournir l'énergie nécessaire.
- Évitez ou limitez votre consommation de boissons contenant de la caféine.
- Organisez ou planifiez des activités avec vos proches pendant vos journées de repos afin de préserver vos relations et votre bien-être émotionnel.
- Respectez les procédures de sécurité de votre lieu de travail, essayez de vous familiariser avec le protocole de sécurité et d'urgences (signalez toutes situations dangereuses).
- Écoutez votre corps et soyez attentifs aux signaux de votre corps. Si vous ressentez une fatigue excessive ou des problèmes de santé persistants consultez un professionnel de la santé.

Nb : chaque individu est unique donc ajustez ces conseils en fonction de vos propres besoins et priorités, notre objectif principal c'est de trouver un équilibre qui vous aidera à concilier entre votre vie familiale et professionnelle ainsi que votre santé mentale et physique.

Bibliographie

Ouvrages

- AKTOUF OMAR, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**. Montréal, les presses de l'université du Québec 1987, p102.
- ANDRE M. « **Le travail des femmes en Algérie** », Alger, édition rahma, 1993.page17.
- BATTAGLIOLA Françoise, **Histoire du travail des femmes**, édition la découverte, 2004, p 03-04.
- Boutefnouchet Moustapha, **la famille algérienne**, évolution et caractéristique, Ed SND, Alger, 1980, p19.
- COENEN-HUTER, JOSETTE, **femme au travail, femme au chômage**, édition Harmattan, 2004, p55.
- DEPLATEAU.F, **la démarche d'une recherche en sciences humaines**, de la question de départ à la communication des résultats, éd : de BOECK, Kanada, 2005, p175.
- EMILE DURKHEIM, **les règles de la méthode sociologique**, édition quadrique, PEF, 1894, p32.
- François EDOUARD, conseil économique et environnementale, **le travail de nuit l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés**, paris, 2010, P.64.
- GUILLOT-SOULEZ Chloé, **la gestion des ressources humaines**, 9^e édition, Gualino éditeur, éd, l'extenso, 2016 p151
- GUY ROUSTANG, **le travail autrement, travail et mode de vie**, 2eme édition, BORDAS, paris, 1982, p251.
- JEAN- CHRISTOPHE VILATTE, **l'entretien comme utile d'évaluation**, université d'Avignon, Lyon, 2007, p08.
- KARL MARX, **le capital**, Paris, édition sociale, 1975, p181.
- LUNGIHI Christina ; « **Et si les femmes réinventaient le travail** », Edition Eyrolles, Paris, 1999, PP 69-70
- MADELINE GRAWITZ, **Méthodes des sciences sociales**, 11eme édition Dalloz, Paris, 2002, p35.

- MARIEB Éline, **Anatomie physiologie humaines**, 6ème édition, Québec, 2005, p1288.
- Maruani Margaret, **travail et emploi des femmes**, éd la découverte, paris, 2001, p05.
- MAURICE ANGERS, **initiation a la méthodologie des sciences humaines**, édition Casbah, 1997, p85.
- MICHEL André, **sociologie de la famille et du mariage**, éd PUF, Paris, 1986, p240.
- Michel MINE et Daniel MARCHAND, **le droit du travail en pratique**, 27ème édition, Eyrolles ,2016 P.345
- N.MULUMBATI, **Manuel de sociologie générale**, collection savoir et connaitre, aux éditions Africa, Lubumbashi, 2001, p37.
- PERETI Jean Marie, **ressources humaines et gestion des personnes**, 5eEdition, éd Vuibert, 1998, p.209.
- PIERRE FALZON, **ergonomie**, édition 1^{er}, 2004, p70.
- PIERRE Paillé et Alex Mucchielli, **l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales**, Armand Collins (chapitre9), Paris, 2008, p162-259.
- PRONOVOST GILLES, **sociologie des temps**, édition de BOECK, université Paris-Bruxelles, 2009, p139.
- RAYMOND QUIVY ET COMPENHOUTDT LUC VAN, **Manuel de recherches en sciences sociales**, 3eme édition, DUNOND, Paris, 1995, p15.
- S. Khoudja, **A comme algérienne, la grande solitude**, édition CASBAH, Alger, 2002, P .95.
- VERGRIETE B, édition Paris Affsat, Paris 2006, p09.
- VETSCH Christelle, Grossenbacher Lisa, **L'alimentation et le travail de nuit Pratiques et perceptions**, Genève, juillet 2013, P12.

Dictionnaires

- DELAMAR G, **Dictionnaire illustré des termes de médecine**, 29^{ème} édition, Maloine, Paris, 2006, p804.
- G. Ferréol et autres, **DICIONNAIRE DE SOCIOLOGIE** ,4^{eme} édition, Armand colin, 21, rue du Montparnasse, 75006, PARIS, p287.
- JEAN Etienne et autres, **Dictionnaire de sociologie**, 3^{eme} édition, HATIER, PARIS, Aout 2004, P : 210.
- QUEVAUVILLIERS. J, **Dictionnaire médical**, 6^{ieme} édition, Paris 2009, p171.
- SILLAMY Norbert, **Dictionnaire de psychologie**, édition Larousse, 1991, p110.

Articles et revues

- « **le temps de travail décent, équilibre les besoins des travailleurs avec des exigences des entreprises** », Edition.BIT 1^{ere} édition France07, page 109-111.
- CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, **Le travail de nuit**, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur, Bureau International du Travail, Genève, 1977, p18.
- **Code du travail Algérien**, chapitre 3, Durée du travail, section 2, travail de nuit, p11.
- DOCTEUR SALDMANN, « **le travail de nuit présente des risques pour la santé des femmes** », 2018, consulté le 10/12/2022 à 13h00.
- Dr Brigitte BANNEROT Mr Pascal GREINER, « **rapport sur Travail de nuit et travail posté** ». Réglementation, consulter le 14/04/2023 à 17h26.
- 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, P46.
- LAUFER Jacqueline, 2003. **Entre égalité et inégalité** : les droits des femmes dans la sphère professionnelle, revue l'année sociologique in <http://www.cairn.info/revue>.

- Marie-Thérèse Meulders-Klein, « **Vie privée, vie familiale et droits de l'homme** », 1992, Vol. 44 N°4, consulté Le 09/02/2023 à 13h30.
- MARQUERAU JOEL, LEGER DAMIEN, dossier de presse, **11eme journée du sommeil, institut national du sommeil et de la vigilance (INSV)**, vendredi 18 mars 2011, p04.
- Nathalie ST-AMOUR, **la difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises (INSP)**, Québec, mars 2005. P.15.
- OLIVIER SIMON, «**le planning à l'hôpital : entre réglementation du travail et jeux de pouvoir**» in (sous la direction de) BOURGEON Dominique, Ed Wolters Kluwer, France 2013, p78.

Thèses

- Marie-Laure OUDOT, **les répercussions de l'emploi atypique en milieu hospitalier : une comparaison entre deux CHU Angers et Québec**, thèse de doctorat en psychologie, université de Québec, décembre, 2008. P50.

Sites internet

- «Droit du travail algérien » en ligne www.emploiservices.org/ consulté le 11/03/2023 à 13h38.
- <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>. Institut National de Santé, consulté le 26-05-2023 at. 14h50.
- <https://www.academie-medecine.fr>, Christina Maslach 1970, consulté le 26-05-2023 a 15h30.
- PARAMEDZ/com. **Mémoire infirmier** : l'impact des gardes de nuit sur la qualité de soins.
- PETER DRUCKER, **les citations célèbres**, Magazines Red Herring, 30 janvier 2001.

- Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in <https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit.consulter> le 24-05-2023 a 21h.
- WWW.dares.travail-emploi.gouv.fr. Consulté le 11-05-2023 a 14h30.
- www.memoireonline.com/04/08/1039/m-conciliation-vie-privée-professionnelle-engagement-travail.html, consulté le 20/01/2023 a 20h03.
- www.pouvoir-ouvrier.org/femmes/liberation/.
- www.rst-sante-travail .PDF.
- www.scribbr.fr , consulté le 22/03/2023 a 13h15.

Annexes

Annexe 1 : Le guide d'entretien

A – sur les données personnelles :

- 1- Age ?
- 2- Situation matrimoniale ?
 - Si mariée, avez-vous des enfants ? combien ?
- 3- Votre niveau d'étude ?
- 4- Quel est votre fonction au sein de cet établissement ?
- 5- Depuis combien de temps exercer-vous ce métier ?

B- Sur Les conditions du travail de nuit (vie professionnelle) :

- 6- Pourquoi vous travaillez la nuit ?
- 7- Pourquoi vous avez choisit cette profession ?
- 8- Comment estimez-vous votre salaire ?
- 9- Que pensez-vous des conditions du travail au niveau de ce service ?
- 10- Trouvez-vous le travail de nuit comme contrainte ? Comment ?
- 11- Comment pouvez-vous décrire le travail de nuit ?
- 12- Selon vous quelles sont les aspects positifs et négatifs de votre travail ?
- 13- En tant que femme, quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail ?
- 14- Préférez-vous travailler la nuit ou la journée ? Pourquoi ?

C- sur la Santé des femmes salariées dans le cadre professionnel :

- 15- Depuis que vous travaillez la nuit, quel changement remarquez-vous sur votre santé ?

16- Avez-vous du mal à vous tenir éveillé toute la nuit ? Pourquoi ?

17- Comment vous arrivez à organiser vos horaires de sommeil par rapport a votre travail de nuit ?

D- Sur la vie familiale des femmes salariées :

18- Rencontrez-vous des difficultés dans l'accomplissement de vos taches ménagères ?
Comment ?

19- Parlez nous des dépenses familiales ?

20- Comment se déroule votre journée au foyer après une nuit de travail ?

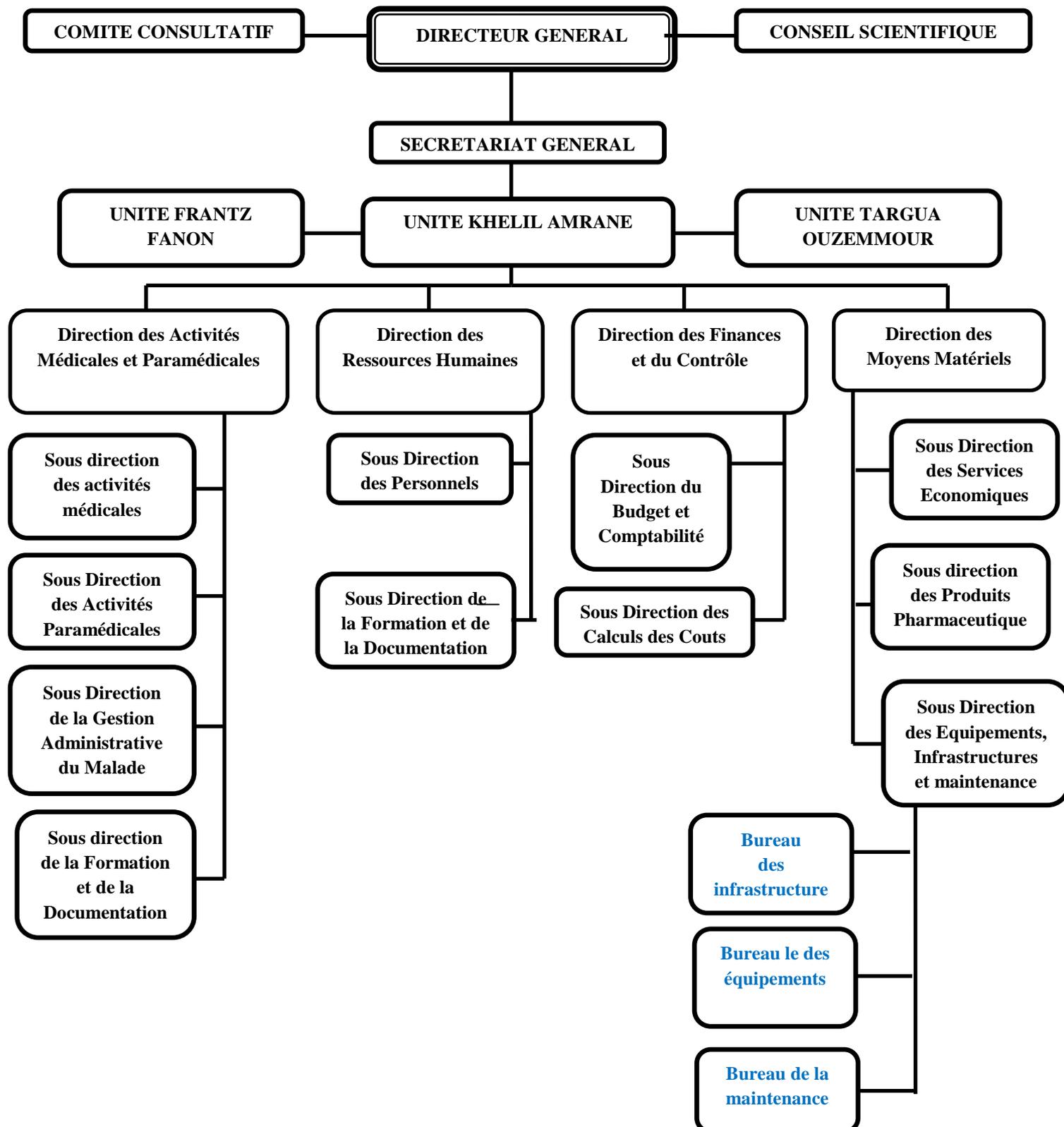
21- Parlez nous de la participation de Votre époux aux activités domestiques ?

22- Depuis que vous travaillez la nuit, quelles sont les changements que vous avez remarquez sur votre relation avec votre époux ou les membres de votre famille ?

23- comment vous arrivez à suivre vos enfants sur le plan scolaire ?

24- comment vous vous occupez de votre temps libre ?

Annexe 2 : Organigramme du CHU de Bejaia



Le travail de nuit des femmes salariées et son impact sur leur vie socioprofessionnelle.

Enquête : au Centre Hospitalo-universitaire TARGA OUZEMMOUR

Service gynécologie obstétrique

Résumé

Notre thème de recherche s'intitule « le travail de nuit des femmes et son impact sur leur vie socioprofessionnelle au sein de l'hôpital CHU de Bejaïa ». Notre recherche est de type qualitative qui est basée sur un entretien a fin d'identifier l'influence du travail de nuit sur les femmes salariées, en analysant les répercussions sur leur santé leur vie familiale et socioprofessionnelle.

Après avoir analysées nos résultats, nous avons pu répondre à la question centrale de la recherche qui est formé comme suit :

Quel est l'impact de travail de nuit sur la vie socioprofessionnelle des femmes salariées et sur leur santé également ?

Cette recherche met en évidences les nombreux défis auxquels les femmes salariées sont confrontées en travaillant la nuit .en souligne la nécessité d'une prise de conscience et des mesures pour atténuer les effets néfastes sur leur vie socioprofessionnelle.

Mots clés : travail de nuit, les femmes salariées, la Vie socioprofessionnelle, familiale, santé.