

**Université Abderrahmane Mira-Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département de sociologie**



**Filière : Sciences Sociales
Spécialité : sociologie de l'organisation et du travail.**

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de master en sociologie

Thème

**La représentation des temps sociaux chez les salariés
de système 3/8**

Cas pratique : Les salariés de système 3/8 de la SARL IFRI.

Réalisé par :

- **Mr. SADKI Nassim**
- **Mr. OUTROUNE Hamza**

Encadré par :

Dr. NEGROUCHE

Année universitaire : 2022/2023

Remerciements

Nous aimerions profiter de cette occasion pour vous exprimer nos profonde gratitude, et nos sincères remerciements, au bon Dieu de nous avoir doté de patience et de la santé, dont il nous a donné :

Tout d'abord, nous tenons à remercier notre encadreur de mémoire Monsieur **NEGROUCHE Hamid**, pour sa précieuse aide et ses qualités d'encadrement, ses conseils éclairés et sa patience, son expertise et son engagement à enrichir notre travail de recherche, et nous avons énormément appris grâce à vous.

Nous souhaitons également exprimé notre gratitude envers nos enseignants et nos collègues, d'avoir pu échanger des idées et de fournies des commentaires constructifs.

Nous remercions aussi vivement l'ensemble du personnel de la SARL IFRI. Exceptionnellement, **Madame Kemich**, qui nous a aidés durant tout notre stage et qui nous a mis dans les meilleures conditions avec beaucoup de sérénité.

Comme on remercie tous ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce mémoire de fin de cycle, nous vous adresserons nos sincères remerciements. Votre soutien a été essentielle et nous sommes profondément reconnaissants.

Enfin, sans oublier le soutien affectif et matériel de nos familles. Merci d'être présent tout au long de ce travail et pouvoir compter sur votre présence dans nos vies.

Dédicaces

Après avoir rendu grâce à Dieu le tout puissant de m'avoir donné la force de mener cet humble travail que je dédie :

Ma profonde gratitude à mes parents pour leurs engagements et leurs présences qui m'ont fait connaître les portes de la réussite, que Dieu vous protège.

À mon chère grand-père et à ma chère grand-mère, que Dieu vous garde pour nous, et je vous souhaite une longue vie.

À mes chères sœurs, Anaïs, Souad, Emilie, je vous remercie et je suis reconnaissant pour les moments de complicité et de partage que nous avons vécus.

À toute ma famille : tante, oncle, cousin, sans oublier mon cousin Yanis, Cilina je vous remercie pour ton encouragement tout au long de mes études.

Sans oublier mon cher ami et frère Hamza avec lequel j'ai réalisé ce travail. Et qui m'a accompagné tout au long de mon parcours universitaire.

À toute personne qui a contribué de près ou de loin je vous remercie énormément.

Mr. Nassim

Je remercie l'aide de bon dieu le tout puissant qui nous a enfin aidés à achever ce modeste travail, c'est avec un cœur plein de joie que je dédie :

A ma chère maman, qui m'a soutenu pendant toutes mes études, que dieu les garde et les protège.

A la mémoire de mon père, que dieu l'accueille dans son vaste paradis.

A mes chères frères Youcef et Moussa, et mes chères sœurs, Katia, Souad et sa famille et ses petits enfants, Ikram et Mayas, je vous remercie infiniment, pour votre soutien.

A toute ma famille : oncles, cousins, et à tous mes amis Yanis, Tahar, Antar, et mes camarades de groupe sans exception qui comptent pour moi.

A mon ami et frère Nassim, qui est mon binôme, et qui m'a accompagné tout au long de mon parcours universitaire.

A toute personne qui a contribué de près ou de loin je vous remercie énormément.

Mr. Hamza

Liste des abréviations

Liste des abréviations :

Abréviation	Significations
EHEC	Ecole des hautes études commerciale
PME	Petite moyen entreprise
PMI	Petite moyen entreprise industrielle
FEC	Fichier écriture comptable
ASBL	Association sans but lucratif

Liste des tableaux:

Tableau	Titre	Page
Tableau N°1	La répartition des enquêtés selon l'âge.	56
Tableau N°2	La répartition des enquêtés selon la situation familiale.	57
Tableau N°3	La répartition des enquêtés selon le Nombre d'enfants.	58
Tableau N°4	La répartition des enquêtés selon l'influence de temps de travail sur le temps de famille.	59
Tableau N°5	La répartition des enquêtés selon les problèmes de système 3/8 sur la vie familiale et conjugal à cause de manque de temps.	60
Tableau N°6	La relation entre La répartition des enquêtés selon l'âge et l'équilibre entre le temps de travail et temps de famille.	61
Tableau N°7	La relation entre la répartition des enquêtés selon la l'impact de temps familiale, et l'effet de système 3/8 sur la vie familiale.	62
Tableau N°8	La relation entre la répartition de enquêtés entre le temps accordez a leur famille et la qualification de leur temps de vie.	63
Tableau N°9	La relation entre la répartition des enquêtés selon nombre d'enfants et la demande des familles de ces salaries plus de leur présence a la maison.	64
Tableau N°10	La répartition des enquêtés selon l'estimation de temps passer avec leur famille.	65

Liste des tableaux

Tableau N°11	La répartition des enquêtés selon les heures de sommeil obtenues par chaque salarié.	66
Tableau N°12	La répartition des enquêtés selon les responsabilités familiales et le temps passer pour les activités de loisirs.	70
Tableau N°13	La répartition des enquêtés selon le type de loisirs préféré.	71
Tableau N°14	La relation entre la répartition des enquêtés selon le temps accordez pour le loisir et les contraintes d'annulation des activités de loisir a cause de temps de travail dominé.	72
Tableau N°15	la répartition des enquêtés selon l'influence de temps de travail sur le temps de loisirs.	73
Tableau N°16	la répartition des enquêtés selon l'organisation de temps de loisir.	74

Sommaire

Remerciements	
Dédicaces	
Liste des abréviations :	
Liste des tableaux:.....	
Introduction.....	

Le cadre méthodologique de l'étude

CHAPITRE 01: La détermination du sujet d'étude.....	1
Préambule :.....	1
1. Les raisons du choix du thème :	1
1.1. Les raisons subjectifs :	1
1.2. Les raisons objective :	1
2. La pertinence sociale et intellectuelle de la recherche :	2
2.1. La pertinence sociale :.....	2
2.2. La pertinence intellectuelle :	2
3. Les études antérieures et leurs apports:.....	2
3.1. Études locales	3
3.1.1. Étude sur les temps sociaux :.....	3
3.1.2. Étude de KHOUDJA Souad:	5
3.1.3. La troisième étude :	6
3.1.4. La quatrième étude :	8
3.2. Études étrangères :.....	9
3.2.2. La deuxième étude :.....	11
4. La problématique de recherche :	13

5. Les hypothèses formulées :	17
5.1. La discussion de deux hypothèses :	18
6. Définition des concepts et notions clés :	18
6.1. Le temps :	18
6.2. Le temps social :	19
6.3. Le travail :	19
6.4. Le travail de nuit :	20
6.5. La vie familiale :	20
6.6. La vie professionnelle :	21
6.7. La vie privée :	21
6.8. Le loisir :	22
Synthèse du chapitre :	22
CHAPITRE 02 : Les méthodes et techniques d'investigations :	25
Préambule :	25
1. Présentation de la SARL IFRI :	25
1.1. Historique et situation géographique :	25
1.2. Les différentes filières de la SARL IFRI :	25
1.3. Présentation des différents services :	26
2. La pré-enquête:	28
2.1. Le déroulement de la pré-enquête :	29
2.2. Le pré-test :	29
3. Les résultats de la pré-enquête :	30
4. Les méthodes adoptées :	30
5. Les techniques utilisées:	31
6. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :	32

7. Les obstacles de la recherche :	33
Synthèse du chapitre :	33

Le cadre théorique de l'étude

CHAPITRE 3 : Généralité sur le travail En système 3/8.	36
---	----

Préambule :.....	36
------------------	----

1. Histoire du travail:	36
-------------------------------	----

2. Définition du travail:	36
---------------------------------	----

3. Différentes systèmes de travail:.....	37
--	----

4. Le Travail en trois huit :	38
-------------------------------------	----

5. L'impact du travail « trois huit » sur la vie social et familial des salariés : ...	39
--	----

6. Les handicaps de travail en système 3/8 :.....	39
---	----

CHAPITRE 4: Les déferents temps sociaux.	43
---	----

Préambule	43
-----------------	----

1. Définition du temps :	43
--------------------------------	----

2. La gestion des temps sociaux :.....	43
--	----

3. Les temps sociaux et leurs évolutions :	44
--	----

4. L'articulation des temps sociaux :	45
---	----

5. La structure des temps sociaux:	46
--	----

6. Temps de travail :	46
-----------------------------	----

7. Le temps libre :	47
---------------------------	----

8. Temps de vie personnelle temps de vie professionnelle :	48
--	----

9. L'aménagement de temps du travail :.....	48
---	----

10. Le temps familial :	48
-------------------------------	----

11. Le temps des loisirs :.....	49
---------------------------------	----

Synthèse du chapitre :	50
------------------------------	----

Le cadre pratique de l'étude

Chapitre 05 : Présentation et analyse des données de la première 53

Préambule :..... 53

1. Présentation des données de la première hypothèse : 53

2. Analyse des données de la première hypothèse : 56

7. Synthèse des résultats de la première hypothèse :..... 63

8. Interprétation des données de la première hypothèse : 64

Synthèse Chapitre :..... 65

Chapitre 06: Présentation et analyse des données de la deuxième 67

Préambule :..... 67

1. Présentation des données et les résultats de la deuxième hypothèse : 67

2. Analyse des données de la deuxième hypothèse : 69

3. Synthèse des résultats des deux hypothèses : 72

3.1. Première hypothèse :..... 72

3.2. Deuxième hypothèse :..... 72

4. Interprétation des données de la deuxième hypothèse : 73

Synthèse du chapitre : 73

Conclusion 74

Bibliographie

Annexes

Résumé :..... ..

Introduction

Le temps est une dimension fondamentale dans notre existence quotidienne et de nos interactions sociales, il régit (nos routines, nos horaires, nos engagements, etc...). Cependant, le temps n'est pas seulement une unité de mesure objective, mais une construction sociale qui influence notre vie en société.

Le concept de temps social, se réfère à la manière dont nous organisons, percevons et vivons le temps en tant que membres d'une société donnée, il englobe les normes, les attentes culturelles, les horaires collectifs et les temporalités sociales, qui régissent notre vie quotidienne.

L'organisation des temps sociaux est un aspect crucial de la vie professionnelle, notamment pour les salariés travaillent en système 3/8. Ce modèle de travail implique une rotation régulière des horaires de travail, avec trois équipes, ces équipes peuvent être amenées à travailler le matin, l'après-midi ou la nuit, ce qui implique des perturbations dans la gestion de leur temps, que ce soit le temps de travail au les autres temps sociaux, donc la manière dont le temps de travail est organisé peut avoir un impact significatif sur les individus, les entreprises et la société dans son ensemble.

Le temps de travail est l'une des dimensions essentielles du temps social, qui joue un rôle central dans nos vies professionnelles et dans l'organisation de la société, mais aussi il influe sur notre emploi du temps personnel, et notre équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En effet, le temps de travail domine notre vie quotidienne ce qui rend difficile de s'occuper avec notre famille et nos amis, La vie familiale encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail et inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille. Le temps de famille est une dimension essentielle des temps sociaux, qui englobe les responsabilités familiales et les routines quotidiennes, donc la qualité du temps de famille revêt une importance particulière pour le bien-être des membres de famille.

De plus, dans notre recherche nous avons expliqué aussi le temps de loisirs qui désigne l'ensemble du temps réservé pour les activités sociales (sport, cinéma).

En dépit, les salariés du système 3/8, vit en décalage avec leurs familles et leurs amis, et aussi ils souffrent d'un manque de temps pour les autres activités sociales, Donc ils doivent gérer leur temps du travail dominé, et aussi consacré un temps pour la famille et les loisirs, pour avoir un équilibre dans leur vie privée.

Pour cela, on a posé la question principale de ce travail qui est comme suit : « le temps de travail des salariés de système 3/8 peut- il un handicap sur la gestion des autres temps sociaux ? ».

Donc à travers notre recherche sur la conception du temps sociaux chez les salariés du système 3/8, nous voulons savoir si ses salariés peuvent-ils à planifier entre le temps du travail et les autres temps sociaux (temps de famille et temps de loisirs).

Dans ce fait, nous allons repartir notre travail en trois grandes parties (une partie méthodologique, une partie théorique, et une partie pratique). La première partie est représentée par deux chapitres qui sont comme suit :

Le premier chapitre, traite le cadre méthodologique de la recherche qui vise à démontrer les raisons du choix de thème et la pertinence sociale et intellectuelle de l'étude, les études antérieures et leurs apports, la problématique de recherche, les hypothèses formulées, et on termine par la définition des concepts et notions clés.

Le deuxième chapitre, vise à démontrer les méthodes adoptées et les techniques utilisées pour la réalisation du terrain de recherche, il est composé du pré enquête, le pré-test, les méthodes et les techniques d'investigations, et la construction de la population d'étude.

La deuxième partie de notre recherche est réservée pour la partie théorique de l'étude qui est composée de deux chapitre qui comme suite :

Le troisième chapitre est consacré aux différents systèmes de travail, tout en s'engageant sur le système de travail en 3/8. Et ses handicapes envers les salariés.

Le quatrième chapitre est consacré à la gestion des temps sociaux (temps de famille et de loisirs), tout en s'intéressant à la planification entre le temps de travail et le temps de famille et loisirs.

La dernière partie de notre recherche est consacré à la partie pratique de l'étude, qui a pour Objectif de présenter, analyser et interpréter les donnes qui seront récoltées sur le terrain. Cette Partie sera repartit en deux chapitres, à savoir la présentation et l'analyse des résultats des données de la première hypothèse, et le deuxième est consacré à la présentation et analyse

des résultats des données de la deuxième hypothèse, les résultats de l'analyse des deux hypothèses et en fin la synthèse des résultats des deux hypothèses.

Pour conclure cette recherche, nous avons clôturé par une conclusion qui va déterminer les éléments essentiels de cette présentation de terrain, ainsi que les apports de cette étude.

En fin, en vas compléter notre travail par une liste bibliographique et les annexes qui ayant aidé à rédiger notre partie pratique de cette étude.

Le cadre méthodologique de l'étude

CHAPITRE 01: La détermination du sujet d'étude.

Préambule :

- 1. Les raisons du choix de thème.**
 - 1.1. les raisons subjectives**
 - 1.2. les raisons objective**
- 2. La pertinence sociale et intellectuelle de la recherche**
 - 2.1. La pertinence sociale**
 - 2.2. La pertinence intellectuelle**
- 3. Les études antérieures et leurs apports**
 - 3.1. Les études locales**
 - 3.2. Les études étrangères**
- 4. La problématique de la recherche**
- 5. Les hypothèses formulées**
- 6. La définition des concepts et notions clés**

Synthèse du chapitre

CHAPITRE 01: La détermination du sujet d'étude.**Préambule :**

Ce chapitre est consacré à la détermination de sujet d'étude, autrement dit, à la présentation du protocole méthodologique adopté pour notre étude. Ce protocole qui se caractérise par l'enchaînement d'un ensemble d'étapes, que nous tenons à présenter comme suit : les raisons du choix de thème, ensuite la pertinence sociale et intellectuelle de la recherche, les études antérieures et leurs apports, le travail de problématisation ou l'élaboration de la problématique de la recherche, les hypothèses formulées, et enfin la définition des concepts et notions clés.

1. Les raisons du choix du thème :

La présente recherche est animée par un ensemble des raisons d'ordre subjectif et objectives :

1.1. Les raisons subjectifs :

- Avoir remarqué la souffrance des salariés qui travaillent dans le système 3/ 8 et les influences de ces tâches sur leur vie familiale ou domestique.
- Comme nous avons des proches qui font ce genre de travail, cela a éveillé en nous, la curiosité de découvrir les réelles difficultés rencontrées par les travailleurs au milieu de travail avec le système 3/8, et ses répercussions sur la gestion du temps de travail et domestique de ces derniers.
- Après Avoir constaté un déséquilibre entre le temps de travail et les autres temps sociaux des salariés de système 3/8 (temps de famille et temps de loisirs).

1.2. Les raisons objective :

- Cette recherche à pour but de comprendre l'organisation de temps social des salariés de système 3/8, dans la quelle le temps de travail domine le temps de la famille et de loisirs.
- Vu que notre thème et un sujet d'actualité dans le monde du travail actuel, cela mérite de l'analyser plus profondément.

- Cette recherche est un moyen qui va nous permettre de mettre la lumière sur la manière dans laquelle les salariés de système 3/8, exercent leurs activités quotidiennes dans l'entreprise, et essayer de comprendre les problèmes liés à ce système, à travers notre savoir sociologique.

2. La pertinence sociale et intellectuelle de la recherche :

2.1. La pertinence sociale :

Cette étude nous offre un certain nombre de points de vue importants sur la compréhension de la gestion des temps sociaux des salariés du système 3/8.

- Cette étude permet à la nouvelle génération des salariés de système 3/8, de mieux comprendre comment gérer leurs temps de travail et leur temps hors travail.
- Mettre l'accent sur les problèmes rencontrés par les salariés du système cité, dans la gestion et la conciliation entre les différents temps sociaux.
- Le système 3/8 est un problème classique dans la gestion des temps des salariés, auquel nous tentons de sortir avec des constats, qui peuvent apporter une meilleure compréhension de ce système.
- Cette étude apporte une explication importante à la recherche sur les temps sociaux en démontrant les difficultés rencontrées par les salariés du système 3/8.

2.2. La pertinence intellectuelle :

- Les résultats de cette recherche tentent d'apporter une contribution importante, et un constat sociologique, dans la gestion des temps sociaux chez les salariés du système 3/8.
- Enrichir les rangs de notre bibliothèque par une nouvelle recherche, avec une autre dimension (sociologique par excellence).

3. Les études antérieures et leurs apports:

Les études antérieures jouent un rôle essentiel dans la recherche scientifique, en fournissant une base de connaissances sur un sujet spécifique. Elles consistent en des recherches déjà menées et publiées par d'autres chercheurs avant le début d'une nouvelle étude. L'examen de ces études antérieures permet aux chercheurs de se familiariser avec les travaux existants, de comprendre les connaissances actuelles et les lacunes dans le domaine, ainsi que d'établir un contexte solide pour leur propre recherche. Quant aux études sur

lesquelles nous nous sommes appuyés dans notre recherche, elles vont des études locales aux études étrangères, que nous présentons comme suit :

3.1. Études locales

3.1.1. Étude sur les temps sociaux :

La conception sociale du temps chez les managers Algériens », réalisée Par : Dr. Hassan OUACHERINE Maître de Conférences à EHEC d'Alger¹.

L'objet d'étude :

Tout au long de cet article nous allons examiner la conception sociale du temps chez les managers algériens, en parcourant la littérature sur le lien entre la sociologie et le temps, puis analysant le degré de socialisation du temps, ainsi que sa structuration chez les managers algériens suite aux résultats de l'étude empirique.

Les objectifs de ce travail sont avant tout de mesurer, de clarifier et dans un second temps, de relier les concepts précédemment opérationnalisés et Mesurés. Et comprendre la manière avec laquelle l'individu perçoit le temps et le conceptualise est fonction de plusieurs éléments sociaux. Le facteur social apparait donc comme étant primordial pour comprendre et justifier les nuances essentielles existant dans la perception du temps d'un peuple à un autre. Pour cela cette contribution a pour objet d'examiner les travaux fondamentaux en matière, et d'analyser les facteurs déterminant de la conception sociale du temps dans le cas des managers algériens (la socialisation et la structuration du temps).

La problématique de l'enquête :

La présente contribution vise à répondre à une question générale, qui est de savoir comment les managers algériens conçoivent le temps dans sa dimension sociale.

La méthode d'enquête :

La méthodologie suivie, dans ce travail de recherche, est basée sur une conception constructiviste dont la finalité est de décrire les faits et de les analyser. À l'inverse de la conception positiviste, pour que la réalité soit connaissable, et aussi considérée comme objective, et par conséquent, elle cherche avant tout à la prédire avant de la comprendre. La

¹ Hassan Ouacherine, **La conception sociale du temps chez les managers Algériens**, Enquête réalisée EHEC d'Alger, volume 1, Numéro 2, 2007, PP : 302-317

conception constructiviste, ne reconnaît pas la possibilité de connaître *in fine* le réel. Cette recherche est d'ordre quantitatif. Ils ont préféré utiliser le questionnaire. Comme outil d'investigation, car il offre la possibilité d'une standardisation et d'une comparabilité de la mesure.

L'échantillon initial, sélectionné, est composé de 2000 managers algériens dans 25 wilayas de différents secteurs économiques. Le personnel interrogé dans cette recherche est l'ensemble des cadres, il s'agit des personnes ayant un poste de responsabilité au sein des entreprises. Après avoir testé leur questionnaire auprès de 40 managers algériens, deux voies ont été suivies pour l'administrer : la première est le face à face² (220 managers). La seconde est le recours à l'enquête en ligne³ (1780 managers).

L'administration du questionnaire en face à face, permet une réponse directe aux interrogations posées. Elle permet également un meilleur contrôle de la représentativité de l'échantillon. L'enquête en ligne, cependant, semblé être la meilleure solution. Elles leur a permettent en effet de contacter des individus qui refuseraient d'être interrogés en face à face, et d'atteindre des populations géographiquement dispersées. Par ailleurs, l'enquête en ligne laisse à la réponse dans le temps de la réflexion. Enfin, elle représente un coût plus faible.

Les concepts utilisés, pour appréhender la conception culturelle du temps, sont mesurés au moyen d'échelles bipolaires répertoriées (échelle de LIKERT) avec une numérotation allant de « pas du tout d'accord » (noté 1 point) à « tout à fait d'accord » (noté 7 points) pour

Pour introduire l'intensité du jugement exprimé. Ils ont procédé à l'envoi de 2000 questionnaires entre juillet et début décembre 2010. 1235 d'entre eux ils ont été retournés, parmi lesquels 10 n'ont pu être exploités. Ce qui veut dire que 1225 questionnaires ont été correctement remplis. Cela traduit un taux de retour de 61.25% retenus pour les traitements statistiques (à l'exception des 10 invalidés)

Pour tester deux hypothèses :

H1 : le temps des managers algériens est fortement socialisé.

H2 : le temps des managers algériens est mal structuré.

Les résultats de l'enquête:

D'après cette enquête, ils déduisent, que le manager algérien n'accorde que peu d'importance à l'utilisation de son temps dans la mesure où la répartition de son temps entre le travail, la famille et les amis est déséquilibrée. En outre le chevauchement entre le temps du travail et celui du non travail, est une habitude chez la plupart des managers. Sans oublier aussi la forte procrastination et le non-respect des rendez-vous, deux mauvaises habitudes qui accentuent la perte du temps ou son utilisation de manière inutile. Cela conduit à corroborer les deux sous hypothèse H2 selon laquelle le temps des managers Algériens est mal structuré.

Synthèse et apport :

Cette contribution nous a montré ce qui caractérise la conception sociale du temps chez les managers algériens. La plupart des managers sont dotés d'une forte socialisation du temps et d'une mauvaise structuration de ce dernier.

L'étude de la conception sociale du temps fournit, d'une part, un cadre d'observation de comportement du manager, ce qui permet de comprendre les conséquences d'une telle conception sur la gestion du temps. Le manager doit être sensibilisé à l'idée que sa perception sociale du temps n'est pas neutre, qu'elle influence ses comportements, sa vision des affaires. D'autre part, au niveau organisationnel, le manager devra se montrer particulièrement vigilant face aux enjeux que constitue la négociation du temps. Chaque service, chaque individu a une vision sociale du temps particulière. Le phénomène étant inconscient, il est souvent difficile.

La deuxième étude :

3.1.2. Étude de KHOUDJA Souad:

Dans son ouvrage (les Algériennes du quotidien), S. KHOUDJA, a évoqué le problème rencontré par les femmes salariées, l'enquête s'était déroulée durant les années 1984-1985, dans les grandes villes algériennes, où les possibilités de travail des femmes sont les plus aisées et les plus nombreuses. En interrogeant quelques femmes salariées, l'auteur a déduit que: les femmes salariées se trouvent en face d'un grand problème, c'est comment avoir un temps suffisant pour leur travail et leur famille.

L'absence de l'aide du mari dans le travail domestique, dans le cas où un homme aide sa femme « le milieu dans lequel il vit verrait cette aide avec mépris » Toutes les femmes réclament un manque de temps.

Pour mieux comprendre cette situation, on reprend l'exemple exposé par S. KHODJA, de cette femme salariée qui raconte comment elle passe sa journée: Elle se lève à 5h45m Elle

fait tôt le ménage, amène son bébé chez la nourrice. Vers 8h45m Elle se rend au lieu de travail. A 12h elle rentre et prépare le déjeuner et le dîner au même temps A 14h elle retourne au travail jusqu'à 17h30m, elle récupère son bébé servit à manger elle avoue qu'à 21h « j'étais complètement épuisée ».

Donc le travail salarié des femmes-provoque le problème du manque de temps soit pour leurs enfants, ou pour l'exécution des tâches ménagères, parce qu'elles reçoivent rarement l'aide de la part de leur mari: chose qui les pousse à se retrouver face à une double journée de travail².

Synthèse et apport :

Cet article nous a apporté beaucoup d'informations sur notre thème lié à la gestion du temps social, et à la coordination avec la vie professionnelle et personnelle. Le but de cette étude est d'effectuer une analyse de la situation des femmes actives; elle s'intéresse particulièrement à la problématique de la conciliation des différents sphère, celui liée au travail et a la vie familiale, notamment sous l'angle de lien entre emploi et famille.

Cette étude nous à éclairé sur la conciliation entre la vie familiale et le temps du travail des salariés, ce qui nous a permis d'avoir une idée générale sur la quelle ces salariés gèrent leurs temps au quotidien.

3.1.3. La troisième étude :

Cette enquête s'est déroulée entre mai 2002 et décembre 2004, menée par (Madoui et Gillet, 2005) auprès de trente entrepreneurs en Kabylie (Algérie), patrons de petites et moyennes entreprises (PME-PMI).

Ces entrepreneurs exercent leur activité dans divers secteurs (agro-alimentaire, textile, bâtiment et travaux publics, imprimerie, télécommunications, petite production industrielle, etc.). Géographiquement, les entreprises sont implantées tant en milieu urbain qu'en milieu rural et l'échantillon des personnes rencontrées s'est voulu représentatif de l'ensemble de la population des entrepreneurs algériens où la petite et moyenne entreprise constitue près de 94% de l'ensemble des entreprises algériennes (Madoui et Gillet, 2005). Les thèmes principalement abordés pendant les entretiens avec les chefs d'entreprises algériens portaient, outre sur leurs motivations et leurs trajectoires socioprofessionnelles, sur leurs attitudes

²Khoudja Souad, **les femmes algériennes musulmanes et le développement**, ENAL, Alger, 1979, P.65.

temporelles et le sens accordé au travail, au temps et à la gestion du temps dans leur activité entrepreneuriale, la pratique de la prière par les salariés, etc.

La méthode d'enquête :

Les entretiens ont duré entre une heure à une heure et demie. Leur guide d'entretien, est semi-directif de façon à permettre à l'enquêté de s'exprimer librement tout en intervenant soit pour relancer la dynamique de l'entretien soit, dans le cas où l'entrepreneur s'éloignait trop de son objet de la recherche, pour le ramener à ce qui nous intéressait en premier lieu. Ils sont également appuyés sur l'observation non participante dans trois ou quatre entreprises où nous avons pu observer les salariés notamment au moment des pauses où certains fument une cigarette et prennent un café, pendant que d'autres consacrent leur temps de pause à faire leur prière, les uns et les autres sous l'œil attentif du patron.

Sur un registre de « maniement » linguistique, trois langues se superposent dans l'entretien : arabe, kabyle et français. L'expression dans laquelle les informations nous étaient communiquées mélange donc tantôt français et kabyle et tantôt français et arabe. Si cette association permettait effectivement une liberté d'expression et laissait apparaître une richesse de discours, elle nous a compliqué la tâche dans la transcription des entretiens car il fallait corriger l'expression française et traduire ce qui a été dit en kabyle et en arabe afin d'uniformiser notre matériau. En outre, le passage d'une forme d'expression à une autre, posait des problèmes d'interprétation, ce qui nous a laissé, parfois, désarmé face à un discours truffé de tournures et d'expressions puisées dans la sagesse populaire arabo-berbère.³

Synthèse et apport :

Cet article nous a donné beaucoup d'idées et nous a apporté plus d'informations sur notre sujet de recherche liés à la gestion du temps social et à la coordination avec la vie professionnelle et personnelle de ces délégués entrepreneurs. Le but de cette étude est de donner l'opportunité de comprendre comment ces entreprises, sont gérées par ses délégués entrepreneurs kabyle; elle s'intéresse particulièrement à la problématique de leurs motivations et leurs trajectoires socioprofessionnelles, sur leurs attitudes temporelles et le

³<https://journals.openedition.org/temporalites/456?lang=en> consulté le 30-03-2023 à 15h30

sens accordé au travail, au temps et à la gestion du temps dans leur activité entrepreneuriale, la pratique de la prière par les salariés.

3.1.4. La quatrième étude :

Depuis les travaux de Bourdieu tirés d'un ensemble de recherches statistiques et ethnographiques réalisés en Algérie autour des années 60 où il a notamment analysé l'importance des relations entre les structures économiques et les structures temporelles dans une Algérie qui opérait un passage d'une économie traditionnelle, paysanne, à une économie capitaliste, aucune étude systématique et empirique n'a été consacrée à la question du temps ou des temps sociaux en Algérie. Le peu de travaux existant sur cette question traite plutôt de la notion du temps en Islam au sens culturel, liturgique et eschatologique du terme. Si l'on considère à l'instar de A. Y. Gourevitch (1975) que les représentations du temps « *sont des composantes de la conscience sociale, dont la structure reflète les rythmes et les cadences qui marquent l'évolution de la société et de la culture* » et qu'il occupe une place primordiale dans le « modèle du monde », chaque culture, chaque société ou chaque groupe d'individus, en fonction, de son expérience et des traditions héritées des générations précédentes, a une attitude différenciée envers le temps et la manière dont celui-ci est appréhendé.

Pour M. Chebel (2002), l'éthos d'un peuple commence aux « *mesures qui lui permettent d'appréhender son environnement immédiat* ». Le temps comme mesure de l'existence (*az zaman miqdar al woudjoud*) dont parlait Abou-al-barakat (780-855), constitue un objet de fascination pour les arabes. Ces derniers ont un amour particulier pour les éphémérides au point qu'aux premiers siècles de l'hégire, toute une corporation composée de docteurs de la loi (*fouqaha*, exégètes, érudits) était chargée de « fixer le temps ». On les appelait les « *mouaqqitine* », les « fixateurs du temps », sorte « d'astronomes d'application » qui voulurent généraliser le calcul astronomique afin de connaître et d'établir avec exactitude le début et la fin du mois sacré de *ramadhan*, mois référentiel de l'année musulmane. Selon Chebel, le comput du temps dans les pays musulmans était fondé sur l'année lunaire sorte de « régulateur des actes canoniques » selon les termes de Louis Massignon. Par ailleurs, l'année musulmane primitive ne connaissait que trois saisons : hiver (en raison de la pluie), printemps (en raison de la chaleur) et été (en raison de la sécheresse). Les moyens de comptage étaient eux aussi rudimentaires : Al-Biruni évoque « les jours de bataille », « les jours de renouvellement de la *Kaâba* » auxquels reviendraient les Bédouins de son temps pour

marquer leur temporalité. Aujourd'hui encore dans certaines campagnes algériennes, les paysans continuent à privilégier dans leur pratique rituelle leurs perceptions propres (vision de la lune, journée de travail commençant au lever du soleil et s'achevant à son coucher, etc.) au détriment des calculs savants. Ainsi, l'apparition du croissant lunaire (*al Hilal*) au début du mois de *ramadhan* marque de façon irréfutable le début du jeûne.⁴

Synthèse et apport :

Cet article nous a donné beaucoup d'informations sur notre sujet de recherche, et plus précisément sur la gestion du temps social et la coordination entre la vie privée et la vie professionnelle. Le but de cette étude est d'effectuer une analyse sur les pratiques religieuses de l'islam et leurs répercussions sur la gestion du temps social des croyants ; elle s'intéresse particulièrement à la problématique de la gestion de temps social des croyants.

3.2. Études étrangères :

3.2.1. La première étude :

«Temps professionnel étant personnel des hommes et des femmes : une comparaison France –Québec» est l'intitulé d'un article que Diane-Gabriel TREMPLOY et Émilie GENIN ont publié, à l'université Québec en juin 2008.⁵

L'objectif de l'étude :

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

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

⁴<https://journals.openedition.org/temporalites/456?lang=en> , consulté le 19/03/2023 à 18h 45.

⁵ Diane-Gabriel Tremblay et Émilie Genin, **Temps professionnel étant personnel des hommes et des femmes : une comparaison France –Québec**, à l'université Québec en juin 2008. PP : 2-15

La problématique de l'étude :

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

La méthode d'enquête :

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

Les résultats :

- Malgré les évolutions dans les modes de vie et les emplois du temps des hommes et des femmes, les études montrent que les écarts se creusent au moment de l'arrivée des enfants. Articuler emploi et famille reste une affaire des femmes, les tâches domestiques et familiales étant toujours inégalement partagé par contre, l'analyse comparative des situations françaises et québécoise fait ressortir de grandes similitudes mais aussi des différences importantes. Tout d'abord la répartition des temps professionnels et domestique, tous comme les taux d'emploi des mères, semblent indiquer une situation plus inégalitaire au Québec qu'en France.
- Des tendances sont confirmées dans les deux zones. Mentionnons tout d'abord la diminution moyenne du temps consacré au travail et rémunéré. Celle-ci a été institutionnelle en France, alors qu'il est d'avantage société au Québec puisqu'il s'agit de la seule province canadienne dans laquelle le temps de travail est diminué ces 10 dernières années. Mais cette diminution du temps professionnel ne doit pas masquer les difficultés de la conciliation emploi famille auquel se heurte notamment les parents de jeunes enfants. Ces derniers sont en effet ceux qui déclarent le plus souffrir d'un manque de temps, en particulier les femmes. Aussi, c'est le Québec a fait des avancées importantes grâce au service de garde peu coûteux et très accessible, ainsi qu'aux congés parentaux dans une partie est réservée au Père, des écarts homme femme subsistent toujours.

- La comparaison des taux d'activité féminine, en particulier des mères des jeunes enfants, tant à montrer qu'une répartition plus égalitaire des temps professionnels, domestiques et parentaux passe par la mise en place de mode de garde de la petite enfance accessible et peu coûteux point les politiques publiques ont donc un rôle clé à jouer dans ses problématiques.

Synthèse et apport :

Cet article nous a apporté beaucoup d'informations sur notre recherche, liée à la gestion du temps social et à la coordination avec la vie professionnelle et personnelle. Le but de cette étude est d'effectuer une analyse comparative de la situation entre le temps professionnel et personnel des hommes et des femmes et faire une comparaison en France et au Québec, elle s'intéresse particulièrement à la problématique de la conciliation des différents temps sociaux, notamment sous l'angle des liens entre emploi et famille, en France et au Québec, Enfin, la comparaison des taux d'activité féminins, en particulier des mères et des jeunes enfants, tend à montrer que une répartition plus égalitaire des temps professionnels domestique et parentaux passe par la mise en place des mode de garde de la petite enfance accessible et peut couteux.

3.2.2. La deuxième étude :

Une enquête réalisée par Patricia VENDRAMIN sous le thème «temps, rythme de travail et conciliation des temps sociaux »réalisé en collaboration avec la FEC, publié par la Fondation travail-université ASBL centre de recherche travail et technologie, en septembre 2007.⁶

Les objectifs de l'étude :

Cette étude à pour objectif, de redéfinir un mode opératoire en termes de gestion de temps Sociaux.

La problématique de l'étude:

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

La méthode d'enquête :

⁶Patricia Vendramin, **Rythme de travail et conciliation des temps sociaux**, Enquête réalisé en collaboration avec la FEC, université ASBL, 2007.PP : 5-51.

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

- Il est représentatif au niveau sectoriel à l'exception du secteur des administrations publiques (sous représentations du secteur public).
- L'enquête a été diffusée prise par l'intermédiaire de délégué syndical. Elle a également été administrée dans le cadre de formation syndicale. Pour cette raison, elle compte également une sous représentations représentation des entreprises de moins de 50 personnes ainsi qu'une sous représentation de personnes syndiquées. Ce dernier aspect a un effet sur l'âge (moyenne légèrement plus âgé), sur le sexe (proportion d'hommes légèrement plus élevé) et sur le statut (proportion plus élevée de contrat à durée indéterminée). Toutefois, ne sont pas de grande ampleur. Le rendusant éventuel dans l'analyse sur un signaler au fil du dossier consulat se révélera pertinent.
- À certains endroits, des données seront présenté pour 4 branches d'activité en particulier. Ces derniers rassemblent un nombre de réponses suffisantes pour permettre des traitements statistiques spécifiques. Il s'agit de points l'un de l'industrie ; du commerce ; des services aux entreprises ; de la santé et l'action sociale (homme, crèche..). Il n'est pas possible de faire des traitements spécifiques pour les autres branches d'activité.

Les résultats de l'étude :

Les données d'enquête représentées dans cette étude montre que la perte de maîtrise du temps les ressources de conséquences négatives dans le travail, temps pour le salarié que pour l'employeur, ainsi que dans la vie au travail. C'est données montre également que l'organisation du travail à un effet plus déterminant, que la situation personnelle sur la maîtrise ou non maîtrise du temps.

Synthèse et apport :

Cet article explore le même thème, il nous a permet d'approfondir nos recherches sur le travail et le temps social, il nous a permet de comprendre comment les travailleurs de nuit gèrent leurs temps en fonction du rythme de travail, et de la conciliation du temps social.

Synthèse des études antérieures :

Les études antérieures jouent un rôle crucial dans la recherche en fournissant une base de connaissances, en identifiant les lacunes et les questions non résolues, en orientant la méthodologie et en permettant une meilleure compréhension du domaine. Elles sont essentielles pour progresser dans la recherche scientifique et contribuer à l'avancement des connaissances.

Ces études antérieures ont porté sur différents aspects des temps sociaux ; tels que les temps des managers dans les entreprises, le temps des femmes salariés, la gestion des temps en islam, ainsi la conciliation des temps sociaux entre hommes et femmes. Donc à travers ces études on a pris connaissance de la manière dans laquelle le temps de travail, influence sur les autres temps sociaux, les salariés en tendance à subir de plus en plus de pression, en terme de la gestion de temps sociaux. En dépit de ces études nous avons récoltés beaucoup d'informations nécessaires, qui ont consolidées notre vision sur le thème, sans oublier les références bibliographiques précieuses fournies par ces études, qui nous à permet d'appuyer nos affirmations sur des travaux solides.

4. La problématique de recherche :

Le travail est une activité humaine, organisée et régulée plus ou moins pénible, sur cet effort et de satisfaction lié à la production des biens utiles ou de services point tolérer dans une société donnée dans une personne peut tirer des moyens d'existence.⁷

C'est un outil important par lequel l'individu aboutit à assuré il donne droit à toute personne ayant la capacité physique et mentale, d'accomplir des tâches ordonnées par l'employeur. D'après GUYROUSTANG : 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. Tout est intermédiaire dans cette existence, tout est moyen la nécessité est partout⁸.

Les travailleurs en 3/8 peuvent avoir des difficultés à maintenir des relations sociales et familiales. Leurs horaires du travail peuvent les empêcher de passer du temps avec leur famille et leurs amis en dehors de leur temps de travail, ce qui peut affecter leur qualité de vie globale.

Dans l'ensemble, la conception des temps sociaux chez les salariés de systèmes 3/8 peut être problématique, ce qui souligne l'importance d'élaborer des politiques qui

⁷BRANGIER et autres, **les dimensions du travail humain, aboutit à assuré la pratique de la psychologie du travail et des organisations**, revue publié le 27 janvier 2011, P : 47

⁸Guy Roustang, **Le travail autrement, le travail est mode de vie**, 2ème édition, BORDAS, PARIS.P: 251

garantissent des conditions de travail saines et équitables pour tous les travailleurs, quelle que soit leur heure de travail.

Les conditions de travail en 3/8 peuvent avoir un impact significatif sur la vie hors travail des salariés. Les salariés peuvent éprouver des difficultés à maintenir un horaire régulier, à dormir suffisamment et à maintenir des relations sociales et familiales. Les salariés devraient prendre en compte ces impacts et travailler à minimiser les effets négatifs de temps de travail de système 3/8 sur les autres temps sociaux.

En outre, les travailleurs de systèmes 3/8 ont souvent des horaires irréguliers, ce qui peut rendre difficile la planification d'activités sociales en dehors du travail. Ils peuvent également avoir du mal à trouver un équilibre entre leur temps de travail et les autres temps sociaux (temps de famille et de loisirs et de repos...).

Les salariés de systèmes 3/8 peuvent se sentir isolés socialement car ils travaillent souvent lors des périodes où la plupart des gens sont en congé ou dorment. Cela peut les empêcher de participer à des activités sociales et de nouer des liens avec leurs collègues de travail et leur famille et amis.

Dans le milieu professionnel la gestion des temps sociaux joue un rôle qui permettrait aux salariés qui exercent le travail du système 3/8. D'avoir comment gérer leur temps de travail et hors travail, mais ce système de 3/8, impose une déstabilisation de la vie privée dans laquelle les salariés doivent trouver un rythme et un équilibre familial qui est très difficile surtout pour les salariés qui ont des enfants et qu'ils se occupent d'une grande famille.

« La gestion du temps et l'application systématique et délibérée des méthodes de travail éprouvées dans la pratique quotidienne, afin de s'organiser soi-même et d'organiser ses propres espace de vie de telle manière, que le temps disponible soit employé à bon escient et de manière optimale »⁹.

La gestion du temps nous permettrait d'atteindre nos objectifs professionnels et privés et de réfléchir et de travailler en termes d'objectifs. Elle permettrait aussi d'organiser toutes les pratiques de quotidien. donc les salariés du système 3/8 se trouvent contraints à faire preuve de bien gérer leur temps du travail pour qu'ils s'occupent de leur autres temps sociaux (temps de famille et de loisirs...).

⁹Klaus Moseleit, **Gestion du temps** Université Virtuelle de Tunis. Edition, 2008. P : 14.

Selon Georges Gurvitch, L'hétérogénéité des temps sociaux est le reflet de la complexification des sociétés modernes. Le processus d'industrialisation qui les a affectées dans le courant du 19^{ème} siècle a valorisé le temps de travail, tout en calant l'ensemble des activités humaines sur les rythmes de la production. La segmentation et la diversification des cadres temporels ont créé de fortes interdépendances entre le travail et l'ensemble des autres temps de vie (vie familiale, vie sociale,...). C'est pour cette raison que Georges Gurvitch définit le temps social comme « le temps de la coordination et de décalage des mouvements des phénomènes sociaux totaux »¹⁰.

Les salariés du système 3/8 ont absorbé par le temps de travail car ils travaillent en trois rotation (le matin, l'après midi, la nuit) cela domine les autres temps sociaux (famille, loisirs, repos...) ce qui affecte des répercussions sur leur vie quotidienne.

L'exercice des différents rôles sociaux par les salariés du système 3/8 implique des difficultés, qui se répercutent sur la qualité de vie familiale.

En effet, l'individu est amené à exercer Simultanément plusieurs rôles sociaux, dans des cadres temporels diversifiés, la conciliation de ces différents temps implique des stratégies, résultat concret d'arbitrages entre des exigences individuelles et des exigences imposées par la société, en fonction des valeurs et des normes accordées au temps. Entre gérer sa carrière professionnelle, assurer ses rôles Parentaux et exercer ses responsabilités domestiques et éducatives, ou dégager du temps pour sa vie affective, pour ses loisirs, l'individu est souvent confronté à des objectifs Contradictaires, à des attitudes nécessairement opposées les unes aux autres qui font naître des tactiques pour maîtriser le temps.¹¹

En Algérie, la durée légale du travail est de 40 heures par semaine avec une durée quotidienne du travail maximal de 8heurs .le travailleurs du système 3/8 travaillent souvent 8 heures par jours pendant 3 jours consécutifs suivie de trois jours de congé¹².

Donc dans les entreprises algériennes, ce système peut offrir des avantages tels que des horaires de travail plus flexible et des périodes de repos plus longues, mais peut également présenter des défis pour les salariés tels que la fatigue, le manque de temps pour les

¹⁰Gurvitch G., 1963, « **La multiplicité des temps sociaux** », in Gurvitch G., **La vocation actuelle de la sociologie**, Presses Universitaires de France, p : 338.

¹¹David, Olivier, **Le temps libre des enfants et des jeunes à l'épreuve des contextes territoriaux : les pratiques sociales, l'offre de services, les politiques locales** – 2010, P : 26.

¹²Code du travail, **l'ordonnance 97/03**, du 11janvier 1997

activités sociales et familiales, ainsi que la difficulté de s'adapter à un changement fréquent d'horaires du travail.

Les entreprises peuvent mettre en place des politiques de gestion des temps sociaux pour aider à atténuer certaines de ces défis, telles que les horaires de travail plus prévisibles, des horaires de travail qui sont adaptés aux besoins des salariés, ainsi que des programmes de congés et de repos qui permettent aux salariés de profiter de temps de repos suffisants. Donc une gestion efficace des temps sociaux pour les salariés de système 3/8 en Algérie dépendra d'un certain nombre de facteurs, notamment les réglementations du travail, les politiques des entreprises et les besoins des salariés individuels.

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

Exemple de cycle:

1. Semaine 1: 5h-13h
2. Semaine 2: 13 h-21 h
3. Semaine 3 : 21h-5h¹³

¹³Alexander Wedderburn, *La semaine de travail comprimée*, Luxembourg, 1997, P: 19.

Conformément à ce qui a été dit, nous avons choisis l'entreprise « IFRI », comme terrain de notre enquête, en effet ce choix est justifié du fait que cette entreprise adopte ce système travail en l'occurrence 3/8.

En dépit d'un temps de travail fixé au préalable, ces salariés se trouvent dans la situation de chercher des stratégies qui vont leur permettre de mieux gérer les autres temps sociaux, en dehors de travail (temps de famille temps de loisir...).

C'est dans ce contexte que s'articulent nos préoccupations et les questionnements de notre recherche, que nous présentons comme suit :

Le temps du travail des salariés de système 3/8, est- il un handicap pour la gestion des autres temps sociaux ?

Pour mieux cerner notre question centrale, nous avons formulé deux questions secondaires suivantes :

- **Le temps du travail chez les salariés de système 3/8 peut- il se répercuter négativement sur la gestion de temps familial ?**
- **Le temps du travail chez les salariés de système 3/8, peut- il se répercuter négativement sur la gestion de temps de loisir ?**

5. Les hypothèses formulées :

Chaque recherche scientifique doivent toujours être adopté par la formulation des hypothèses qui et considéré comme une réponse provisoire pour la question de départ.

Selon Maurice ANGERS « le vocaliste hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs thèmes impliquant une vérification empirique ». ¹⁴

Selon Mace Godon, « L'hypothèse peut être envisagé comme une réponse anticipé que le chercheurs formule a ca question spécifique de recherche ». ¹⁵

• L'hypothèse principale :

¹⁴Maurice Angers, **Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines et sociales**, édition casbah université, Alger, 1996.P : 102.

¹⁵Gordon Mace François Pétry, **Guide d'élaboration d'un projet de recherche**,3e édition revue et augmentée , presses de l'université Laval, 2017, P : 35.

- **Les exigences de temps de travail non fixé, peut se présenter comme un handicap dans la gestion des autres temps sociaux.**
- **Les deux hypothèses secondaires :**
 - **Les exigences de temps de travail chez les salariés de système 3/8, peut influencer sur la gestion de temps familial.**
 - **Les exigences de temps de travail chez les salariés de système 3/8, peut se répercuter négativement sur la gestion de temps de loisirs.**

5.1. La discussion de deux hypothèses :

Discussion de la première hypothèse :

- Vu que les salariés de système 3/8 ont des perturbations dans leurs gestions de temps social, étant donné que le temps de travail a des impacts significatifs sur le temps de la vie familiale. donc Il est difficile pour les salariés travaillent dans ce système de 3/8 d'avoir un équilibre entre le temps de travail et le temps familial.

Discussion de la deuxième hypothèse :

- Les salariés de système 3/8 sont constamment dans la planification entre le temps de travail et le temps de loisir, puisque ils travaillent dans des horaires atypiques qui présentent des inconvénients significatifs, donc en constat que le temps de travail domine le temps consacré aux loisirs.

6. Définition des concepts et notions clés :

Cette partie consiste à faire ressortir les concepts et notions clés de ces hypothèses et de les classer par des définitions. Les concepts et notions que nous avons déterminés à travers notre problématique et nos hypothèses sont cités ci-dessous :

6.1. Le temps :

Le temps loin d'être un absolu apparaissait comme construction sociale, s'enracine dans un système de valeur qui c'est longtemps modifié en cours des siècles dans le cadre d'une dialectique entre le travail le loisir mais le temps est devenu un enjeu social. ¹⁶

¹⁶Akbar Molajoni, **Dictionnaire sociologie contemporaine**, Édition Zagros, Paris, 2004, P : 170.

6.2. Le temps social :

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

1. « la plus généralement part justement de l'irréductibilité de la dimension sociale du temps, il n'est pas de temps indépendant de la société qui le construit, le temps est inséparable du monde des valeurs sociales »¹⁷
2. « la notion du temps sociaux et plus limitative, elle met l'accent sur la spécificité du temps sociaux que l'on ne saurait confondre avec les autres formes du temps. Les temps sociaux et alors les temps sociaux logiquement, le temps particulier produit par chaque société ».
3. « les temps sociaux suggère que toute pratique sociale produit son propre temps sociaux, et l'on résulte une infinité ou une multiplicité de temps sociaux qui suggère ce coordonnant ou se contraint dans des combinaisons variables ».¹⁸

Définition opérationnel :

Le temps social est défini comme une séquence d'actions pratiqué par l'ensemble des individus pour l'objectif de créer des liens sociaux entre les membres du groupe.

6.3. Le travail :

Dans les sociétés archaïques, distribution des activités en fonction d'objectif pratique, mais obéissante surtout à des impératifs non matériel (statut, prestige) lié à des rapports sociaux et culturels.

La Notion de travail : « Elle dépend de la conception de l'homme et de son rapport à la nature, recouvrant des types de travaux très différentes : travail intellectuel, manuel ... »¹⁹

Selon Alain Bruno, « le travail est considéré comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d'usage dans un sens plus

¹⁷www.memoireenligne.com/4/08/1093, conciliation vie professionnelle engagement travail.html (le 23 décembre 2013), consulté le 02/02/2023 à 15h00.

¹⁸www.memoireenligne.com/4/08/1093, conciliation vie professionnelle engagement travail.html (le 23 décembre 2013), consulté le 02/02/2023 à 15h00.

¹⁹Raymond Boudon, **Dictionnaire de sociologie**, édition Larousse, Paris, 2005, P : 238.

étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services »²⁰

6.4. Le travail de nuit :

Selon le code de travail algérien. « Le travail de nuit est définie par la loi de 90 -11 sur les relations du travail est venu l'article 27 de la loi 90 -11 du code algérien dans les relations de l'individu, que toute travail effectué entre 21h à 5h du matin et considéré comme travail de nuit. Les règles, et les conditions de travail de nuit, ainsi que les droits y afférentes sont déterminés les conventions collective ». ²¹

Définition opérationnel :

Le travail est considéré comme un facteur de production qui rentre dans un processus pour réaliser une tâche donnée.

6.5. La vie familiale :

La vie familiale est un produit social reflétant l'image de la société dans lequel il se situe dans lequel il évolue. Dans une société statique, la structure familiale reste identique à elle-même ; dans une société évolutive ou évolutionnaire, la famille se transforme au rythme et aux conditions d'évolution de la société²².

Définition opérationnel :

La vie familiale peut être définie comme les activités et les relations entre les membres d'une famille, y compris les parents, les enfants et les autres membres de la famille élargie. Elle peut inclure des éléments tels que les tâches quotidiennes telles que la préparation des repas et le nettoyage, les activités de loisirs partagées, la communication et l'interaction entre les membres de la famille, les routines familiales, les valeurs familiales et les traditions, ainsi que les événements et les célébrations familiales. La vie familiale peut avoir des

²⁰ Alain Bruno et autres, **Dictionnaire d'économie et de science sociale**, Édition Ellipses, Paris, 2005, P : 465.

²¹<https://www.mess.gov.dz/fr/loi-n-90-11-du-21-04-1990-relative-aux-relations-de-travail-page-488-rectificatif-03/02/2023> à 15h49.

²²Mustapha Boutefnouchet, **La famille algérienne évolution et caractéristiques récentes**, 2^{em} Edition, société nationale d'édition et de diffusion, Alger, 1982, P : 19.

influences significatives sur le bien-être physique et mental de ses membres, ainsi que sur leur développement et leur socialisation.

6.6. La vie professionnelle :

Peut-être défini comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins, ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée exercée, l'éventuelle heure supplémentaire non payées et les temps de déplacement vers le lieu de travail.²³

Définition opérationnel :

La vie professionnelle peut être définie comme l'ensemble des activités liées au travail et à la carrière d'une personne. Elle peut inclure des éléments tels que le lieu de travail, les horaires de travail, les tâches et responsabilités professionnelles, les relations professionnelles avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques, la formation et le développement professionnel, ainsi que la rémunération et les avantages sociaux. La vie professionnelle est souvent une composante importante de l'identité et de l'estime de soi d'une personne et peut avoir des répercussions significatives sur sa qualité de vie globale. Elle peut également influencer le bien-être physique et mental d'une personne, ainsi que ses perspectives d'avenir.

6.7. La vie privée :

La notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais ce temps également aux amis, autre aux activités extra professionnelle, elle est également hors des cadres de la relation entreprise /salarié.²⁴

L'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 fait état de la notion de vie privée dans laquelle elle est appelé que chacun a droit au respect de sa vie privée point par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais ce temps également aux amis, aux activités extra professionnel et les également, hors du cadre de la relation entreprise/ salarié, l'individu dispose de toute

²³Mohamed Kolsi et Dora Jalousie, **La conciliation entre la vie privée et la vie professionnels et son impact sur l'engagement au travail**, Tunisie, 2007, P : 14.

²⁴**Ibid**, P : 19.

la liberté d'organisation de son temps et de ses activités ouvrent la parenthèse dans la limite de l'organisation sociale et de séchoirs antérieurs).

Définition opérationnelle :

La vie privée peut être définie comme la zone de la vie d'une personne qui est considérée comme personnelle et non accessible au public. Elle peut aussi inclure des éléments tels que la sphère personnelle, les choix personnels, les relations intimes, la communication privée, les activités de loisirs individuelles, les données personnelles et les informations sensibles. La vie privée est un droit fondamental qui permet aux individus de contrôler les informations sur eux-mêmes et de maintenir leur autonomie et leur dignité.

6.8. Le loisir :

Le loisir est un mode d'activité ritualisé qui prend place après les moments d'obligation sociale : outre sa dimension ludique est compensatrice par rapport à la contrainte, il prend des formes qui manifestent de façon privilégiée l'appartenance à un groupe social (au sens des classes sociales) ou à une catégorie (au sens des groupes identitaire).²⁵

Définition opérationnelle :

Le loisir peut être défini comme toute activité pratiquée en dehors des obligations professionnelles et familiales, et qui est choisie pour son caractère agréable, récréatif ou éducatif.

Elle peut inclure des éléments tels que les activités sportives, les hobbies, les jeux, la lecture...Etc. Les loisirs sont souvent considérés comme une source de détente et de plaisir, et peuvent également favoriser la créativité, la socialisation, l'apprentissage et le développement personnel. La pratique régulière de loisirs peut contribuer au bien-être physique et mental d'une personne, ainsi qu'à sa qualité de vie globale.

Synthèse du chapitre :

Dans ce chapitre, nous avons cherché à présenter les fondements du protocole méthodologique que nous avons adopté dans notre recherche, tant du point de vue de

²⁵Maresca BRUNO et autres, **occupation du temps libre une norme de consommation inégalement partagée**, département évaluation des politiques publiques, Paris, 2004, P : 14

épistémologique et la manière de démonter le sujet et de justifier le choix de sujet, que du point de vue méthodologique, à travers la problématique construite et les hypothèses que nous avons formulées, passant aux concepts et notions que nous sommes venus définir leurs significations.

Donc ce chapitre a été une assise méthodologique par excellence pour notre recherche, car les différents éléments abordés ont donné une orientation objective pour notre étude.

C'était aussi l'occasion de préparer le chapitre suivant, qui s'attarde notamment sur la façon de préparer l'enquête de terrain à travers la pré-enquête et les choix de méthodes et techniques d'investigation.

CHAPITRE 02 : Les méthodes et techniques d'investigations :

Préambule :

- 1. Présentation de l'organisme d'accueil**
- 2. La pré-enquête :**
 - 2.1. Déroulement d'enquête**
 - 2.2. Le pré-test :**
- 3. Les résultats de la pré-enquête**
- 4. Les méthodes adoptées**
- 5. Les techniques utilisées**
- 6. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude**
- 7. Les obstacles de la recherche**

Synthèse du chapitre

CHAPITRE 02 : Les méthodes et techniques d'investigations :**Préambule :**

Ce présent chapitre sera consacré à son tour à la présentation de la deuxième partie du protocole méthodologique et pratique de notre étude, dans le quel nous allons nous accentués sur les prémisses de l'enquête du terrain à travers les procédés, d'abord on va commencer par la pré-enquête et ses résultats, après en va enchaîner avec le pré-test, en suite les méthodes adoptées et les techniques de collecte des données utilisé, après en va passer à l'échantillonnage et la construction de la population d'étude .enfin en vas clôturé ce chapitre par les obstacles de la recherche.

1. Présentation de la SARL IFRI :

L'objectif de cette section, est de présenter l'organisme qui nous à accueilli pendant toute la durée de notre stage, de tracer les phases d'évolution de la SARL IFRI, de présenter sa gamme de production ainsi que d'étudier sa structure organisationnelle.

1.1. Historique et situation géographique :

La SARL IFRI est une société industrielle dans l'agro-alimentaire, spécialisé dans le domaine de l'eau minérale et de boissons diverses. Elle se situe à IGHZER AMOUKRANE, à 50km de la ville de Bejaïa et à 150km de la capitale Alger.

IFRI est une marque déposée algérienne d'eau minérale et de boisson diverses. Leader des ventes d'eau minérale en Algérie, la création de l'entreprise remonte à 1986 en étant la LIMONADERIE IBRAHIM, crée par les fonds de monsieur Ibrahim Laid.

1.2. Les déférentes filières de la SARL IFRI :

La SARL IFRI emploie 1781 salariés, et elle a diversifié ses filières comme Suite :

- **IFRI** : eaux minérales plates et gazéifiés, soda et boisson fruités avec actuellement près de 80 références.
- **GENERAL PLAST** : préformes en PET et bouchons en PEHD en col 38 mm avec différents grammages.
- **BEJAIA LOGISTIQUE** : extension du parc roulant.

- **SARL HUILLERIES D'OUZELLAGUEN** : transformation d'olive et mise en bouteille d'huile d'olive extra vierge.
- **Exploitation agricole** : activités agricoles, plantation des oliviers... etc.
- **Zone 3 (ifruit by IFRI)** : production de jus fruités au lait.

Une usine de production de matériaux de construction (béton, ourdit, parpaing...) à El Kseur est en cours de réalisation, sa date de mise en activité est prévue pour janvier 2016

1.3. Présentation des différents services :

La SARL « IFRI » est une unité composée de différents services à savoir :

- **La direction générale :**

- ✓ Dirige, assure, applique les décisions les différents conseils d'administration.
- ✓ Fixe les grandes orientations en termes d'objectifs.
- ✓ coordonne les travaux entre les différents services.

- **Le service qualité**

- ✓ Mise en place des procédures de travail de chaque structure.
- ✓ assure que les processus nécessaires au système de management de la qualité sont établis, mise en œuvre et entretenus.
- ✓ Représenter l'organigramme de la qualité.

- **Le secrétariat :**

- ✓ Réception.
- ✓ Enregistrement des courriers.

- **service informatique :**

- ✓ Développement et réaliser des projets informatiques.
- ✓ Introduction de nouvelles technologies.

- ✓ Maintenance des systèmes informatiques.
- ✓ Administration du réseau.
- ✓ Notion de personnel dans les techniques informatiques.
- ✓ Sauvegarder et archiver les données de la société.
 - **Service commercial :**
 - ✓ Établir les formats et les ordres diversement pour clients
 - ✓ Recevoir les bons de commande des clients.
 - ✓ Établir et viser les facteurs et les bons de livraison.
 - ✓ N'y trouve la section qui s'occupe de toutes les ventes.
 - **service approvisionnement :**
 - ✓ prendre en charge la gestion des achats.
 - ✓ Assure le suivi des commandes jusqu'à leurs satisfaction en assurant les délais comptables avec l'urgence des besoins et à moindre coût.
 - **service finance comptabilité :**
 - ✓ Assure la conformité des opérations comptables.
 - ✓ Planifier les Financements et les investissements.
 - ✓ Gestion des recettes.
 - **Service du personnel :**
 - ✓ Veille à la bonne tenue des dossiers du personnel.
 - ✓ Suivi des mouvements de la carrière du personnel.
 - ✓ Élaboration de la paie.
 - **Service de gestion des stocks :**
 - ✓ Veille à la bonne tenue des stocks.
 - ✓ Coordonne les activités des magasiniers.

✓ traitement des différents documents relatifs aux entrées et sorties de marchandises des divers magasiniers.

- **Service hygiène, sécurité, environnement (HSE) :**

✓ La prévention en matière de sécurité.

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

✓ Assurer le maintien de l'équipement de protection individuelle.

- **Service technique :**

✓ Veille au bon fonctionnement des équipements de production.

✓ Réglage des machines.

✓ Assurer la maintenance des machines.

✓ Assurer la maintenance et l'entretien des véhicules.

- **Service de production :**

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

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

✓ Responsable du personnel de la production.

- **La direction des ressources humaines :**

✓ Ses fonctions sont : la gestion de la paie, la formation, le recrutement. Ce service en plus de règlement des problèmes sociaux de personnel, de la Bonne tenue de ses dossiers et de suivi de ces mouvements et carrières, élabore également les paies.

✓ Ce service contient aussi une cellule qui s'occupe essentiellement de la performance, c'est-à-dire de l'évolution performances et des compétences des salariés²⁶.

2. La pré-enquête:

Selon **OMAR AKTOUF** « la pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont le but essentiel est aidée à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soit validées, fiable, enseignées, argumenté et justifiées. De même la pré-

²⁶ Document Interne d'Entreprise IFRI, 2023.

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 ».²⁷

La pré-enquête est une étape indispensable dans toutes recherches scientifiques, donc on a procédé à ce raisonnement afin de réaliser notre travail. Tout d'abord on a commencé Par une pré-enquête qui considérer comme la première étape et qui constitue la base de toute enquête, cela nous a permis de prendre contact avec notre terrain de recherche qui est la SARL IFRI. Cette dernière nous a permis de connaître l'environnement de notre recherche.

2.1. Le déroulement de la pré-enquête :

Notre pré-enquête a durée deux mois du (5 février 2023 au 5 avril 2023), au niveau de l'entreprise IFRI. Cela nous a permis de rendre visite au lieu deux fois par semaine, durant cette période du stage on a été confronté a un contact direct avec les salariés du système 3/8, on à fait notre enquête exploratoire, ce qui nous a offert l'opportunité de comprendre leurs inquiétudes concernant ce système et la possibilité d'acquérir et de recueillir les informations clés sur notre sujet de recherche. Au cours de cette enquête exploratoire on a réalisé huit entretiens avec les salariés du système 3/8 de la SARL IFRI. Ainsi, on a eu la possibilité de faire une visite dans différents service de la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, paie, gestion de carrière, management...) plus précisément celui liées à la gestion des salariés de système 3/8, cela nous a permis de comprendre la manière dans la quelle ces salariés sont diriger dans leurs travail au quotidiens. Cette pré-enquête nous a permis de collecter des données importantes ayant un lien direct avec notre thème de recherche. Enfin, on a distribué un questionnaire temporaire comme étant un pré-test.

2.2. Le pré-test :

Le pré-test peut être réalisé de plusieurs manières ; toutefois, la discussion en groupes de réflexion ou les entretiens en tête à tête avec la cible sont les plus répondu.

Un pré-test consiste à distribuer un petit nombre de questionnaires (03-05) ou des entretiens sur les unités de notre population d'étude et cela pour voir si les questions sont bien formulées, claires, et lisible, donc le pré-test est une occasion pour confirmer la qualité des questions posées.²⁸

²⁷Omar Actouf, **Méthodologie des sciences sociales et approche quantitative des organisations**, édition Québec, 1987, p : 90

²⁸<http://sbccimplementationkits.org/urban-youth/pretest-to-get-the-language-and-visuals-right-for-urban-Adolescents/? Lang=fr>, consulté le 07-05-2023 à 11h00.

Pour notre enquête, nous avons distribués un petit nombre de questionnaires (30 questionnaire) comme étant un pré-test, dans un effectif total de 403 salariés, ce qui signifie un total de 5% de la population d'étude.

Le pré-test est une étape importante dans la conception de notre questionnaire, car il nous a permis de tester sa pertinence, sa clarté, sa cohérence et sa capacité à recueillir les informations que nous avons souhaitées. Au cours de cette étape, les participants potentiels au questionnaire sont invités à répondre à une version préliminaire du questionnaire. Les résultats recueillis dans notre pré-test nous les avons ensuite analysés pour identifier les éventuelles difficultés rencontrées par les participants lors de la réponse au questionnaire, ainsi que pour déterminer la pertinence et la qualité des questions posées.

Donc le pré-test nous a amené à effectuer des modifications sur questionnaire, que ce soit pour clarifier ou reformuler certaines de nos questions, et supprimer des questions Inutiles, nous avons aussi ajouter des questions manquantes et modifier la structure générale du questionnaire. Les modifications apportées visent à améliorer la qualité du questionnaire et à garantir qu'il soit aussi efficace et précis que possible dans notre collecte des informations souhaitées.

3. Les résultats de la pré-enquête :

- Elle nous a permis de découvrir notre terrain d'enquête.
- Cette enquête préliminaire nous a aidés dans la formulation de nos hypothèses.
- Se fixer sur les méthodes et les techniques a utilisé.
- Cette pré-enquête nous a aidés dans la formulation du questionnaire de recherche.
- S'habituer avec notre terrain d'enquête et cerner la population d'étude.
- Déterminer le type et la taille de notre échantillon.

4. Les méthodes adoptées :

Dans toutes recherches scientifiques le chercheur doivent choisir une méthode qui va lui permettre de bien maîtriser sa recherche et ensuite d'atteindre ses objectifs.

Selon **Maurice Angers**, «la méthode est un ensemble d'opérations organisé en vue d'atteindre un objectif ». ²⁹

²⁹Maurice ANGERS, **Op-Cit**,P : 58

Selon **Madeleine Grawitz**. « La méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie »³⁰

Depuis cela, on a opté pour la méthode quantitative qui se définit comme : « un ensemble de pratique qui guident le chercheurs afin de rapprocher sont objet d'expérimentations »³¹.

Pour débiter une analyse quantitative, il faut utiliser une analyse statistique qui vas nous donnée l'affirmation ou l'infirmité des hypothèses.

5. Les techniques utilisées:

Selon **Maurice Angers**, les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir les données dans la réalité, elles indiquent la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir.³²

Il existe plusieurs techniques qui permettent de recueillir des informations sur un sujet d'étude donné, et la nature de l'objet de notre étude nous a imposée d'opter pour la technique du questionnaire, vu que sa compatibilité avec le sujet et la nature de la population d'étude (large et déterminé).

Selon **Maurice Angers**, La technique de questionnaire, se définit comme suite : « technique d'investigation scientifique utilisée auprès d'individu, qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations chiffrées ». ³³

Le rôle du questionnaire est d'élargir le champ de l'enquête, et diversifier statistiquement dans quelle mesure les informations et les hypothèses établies précédemment peuvent être généralisées.

Notre questionnaire est composé de 22 questions entre ouvertes et fermées, divisées en trois axes :

- Le premier axe contient : les données personnelles des salariés

³⁰ Madeleine Grawitz, **Lexique des sciences sociales**, 7^e édition Dalloz, Paris, 2000, P: 351.

³¹ **Ibid**, P : 58.

³² **Ibid**, P : 66.

³³ Maurice Angers, **Op-Cit**, P : 146.

- Le deuxième axe concerne les données de première hypothèse qui s'articule sur l'influence du système 3/8 sur le temps de la vie familiale.
- Le troisième axe concerne les données de la deuxième hypothèse qui montre l'influence du système 3/8 sur le temps de loisirs.

6. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :

L'échantillon est : « base de population et la liste des éléments d'une population, l'échantillonnage et l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon ³⁴».

La population d'étude dans notre recherche est l'ensemble des salariés de système 3/8 de la SARL IFRI Sis à Ighzer Amoukrane et se compose de 720 salariés répartis comme suit : (service de maintenance 99 salariés, service production 75 salariés et service qualité 229 salariés et service logistique 317 salariés).

La nature de la population d'étude nous a imposé de travailler avec l'échantillonnage probabiliste (population large et déterminée), et vu que notre population est hétérogène, nous avons procédé à la constitution des strates. Ce qui signifie que le type d'échantillonnage propice pour notre étude, est celui de stratifié, qui se définit comme suit :

Échantillonnage stratifié :

Avant de tirer l'échantillon on peut diviser la population en ensembles mutuellement exclusifs appelés strates et échantillonner chaque strate indépendamment. C'est ce qu'on appelle un plan de sondage stratifié. On peut créer des strates à des fins administratives ou à des fins statistiques. En général si on doit produire une estimation pour un sous-ensemble particulier de la population il est intéressant de considérer ce sous-ensemble comme une strate et de fixer a priori sa taille d'échantillon. Dans un plan aléatoire simple sans remise, la taille d'échantillon pour un sous-ensemble particulier est une variable aléatoire qui peut parfois prendre des petites valeurs.³⁵

À propos de notre étude, le nombre total de la population d'étude des salariés qui travaillent en système 3/8 est estimé à 720 salariés, répartis sur trois catégories de service :

³⁴ Maurice Angers, **Op-Cit**, P: 100.

³⁵ <https://www2.mat.ulaval.ca/cananda>, consulté le 20/04/2023 à 15h00.

(service maintenance 99 salariés, production 75 salariés et service qualité 229), ce qui nous à donné un effectif de 403 salariés.

Devant la difficulté d'interroger un nombre suffisant d'enquêtés, pour pouvoir constituer un échantillon dit représentatif, mais l'indisponibilité des salariés suite à une charge de travail, et leur absence aux rendez-vous pour remplir les questionnaires, nous a obligés de réduire plus d'une fois l'échantillon, et cela en interrogeant seulement 60 répondants de la population totale, avec un pourcentage de 15%.

A partir de là, on a procédé à la distribution de 60 questionnaires, repartis en trois services (maintenance 15 questionnaires, production 11 questionnaires, qualité 34 questionnaires). Et en à récupérer 48 questionnaires.

7. Les obstacles de la recherche :

Toute réalisation d'une recherche scientifique peut être confrontée à des difficultés sur le plan théorique. Et parmi les obstacles qui ont rencontrés durant cette recherche sont comme suite :

- Temps et contraintes de délais, concernant la distribution du questionnaire.
- L'indisponibilité des salariés suite à une charge de travail.
- Le manque de maîtrise et d'expérience dans la recherche.
- Pression et stress durant la réalisation d'un mémoire.
- Difficultés liées au délai de la récupération des questionnaires.

Synthèse du chapitre :

Etant donné que le chercheur n'est pas libre de choisir ses méthodes et techniques de recherche, mais le choix sera opéré en s'appuyant sur deux paramètres, à savoir la nature de l'objet de recherche et la nature de la population d'étude. Grace à la phase de pré-enquête nous avons pu fixer le choix des méthodes et les techniques adéquates à la collecte des données. Et nous avons aussi pu cerner notre population d'étude, et pouvoir se fixer sur le type d'échantillonnage approprié à notre enquête.

Le cadre théorique de l'étude

CHAPITRE 3 : Les différents temps du travail

Préambule

- 1. Histoire du travail.**
- 2. Définition du travail.**
- 3. Les différents systèmes de travail.**
- 4. Le travail en système 3/8.**
- 5. L'impact du travail « trois huit » sur la vie sociale et familiale des salariés.**
- 6. Les handicaps du travail en système 3/8.**

Synthèse du chapitre

CHAPITRE 3 : Généralité sur le travail En système 3/8.

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons présenter d'abord l'histoire du travail, et le contenu du travail en général. En suite nous allons expliquer les différents systèmes de travail, en définissant le travail en système 3/8 d'une manière générale, et son impact sur la vie familiale des salariés. Enfin nous allons tenter de montrer les handicaps de ce système de travail.

1. Histoire du travail:

Depuis son origine, le travail s'est toujours montré ambivalent dans le sens où il apparaît comme un mélange inextricable de douleur et de création, D'une part le terme comporte la signification de la peine et du fardeau, ne serait ce que par son étymologie- *tripalium* en latin où il est question de souffrance et de Coercition.³⁶

Selon Raoul VANEIGEM « Le travail a été ce que l'homme a trouvé de mieux pour ne rien faire de sa vie »³⁷

L'histoire du travail ne dispose guère d'atouts dans les redoutables luttes de classement qui animent la discipline. Elle est moins encore en mesure de bénéficier des puissants supports éditoriaux et médiatiques qui, de l'extérieur de la profession, assurent la promotion de domaines historiques mieux accordés à « l'air du temps ». L'évolution suit de près, en effet, la réévaluation à la baisse du travail comme valeur au sein d'une population que ne laissent pas insensible les séductions du « temps libre » et des loisirs, mais que traumatisent simultanément la dégradation du marché du travail et la dislocation des compromis de la société salariale.³⁸

2. Définition du travail:

C'est une activité poursuivie dans le but de produire des biens et services à usage domestique ou non domestique, cette dernière catégorie correspondant à l'activité économique telle qu'elle est entendue lorsqu'il est question de la population active. Cette notion de travail

³⁶Massika Lanane, *L'apport des sciences sociales à la santé*, édition Houma, P 40.

³⁷Raoul Vaneigem, *La paresse*, édition Pompidou, Paris, 1996, P : 37.

³⁸<https://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2002-3-page-163.htm#no4>, consulté le 26-04-2023 à 13h30.

est elle aussi plus restreinte et est incluse dans la précédente. A Son tour l'activité économique peut être subdivisée en travail indépendant et travail salarié, ce dernier permettant de réaliser une production marchande mais aussi non marchande. Une autre manière selon nous équivalente de définir le travail est de dire qu'ils 'agit de la mise en œuvre des capacités physiques et intellectuelles des individus, c'est-à-dire de la force de travail.³⁹

3. Différentes systèmes de travail:

IL n'existe pas de consensus dans la littérature sur la définition du travail posté. Il est généralement défini comme tout travail effectué en dehors des limites conventionnelles du jour (entre 06h00 et 22h00) et couvre ainsi le travail fixé le soir et la nuit ainsi que le travail en équipe avec alternance (3x8, 2x12, etc.). Le travail posté est défini comme un terme général pour tous les horaires de travail en rupture avec le rythme diurne biologique ou social (travail de nuit, équipes en rotation, travail à 3, 4 ou 5 Équipes, etc.).

Au sens strict, le travail posté est une forme d'organisation du travail dans laquelle des équipes se succèdent pour assurer la continuité d'une production ou d'un service. Il est également appelé « travail par équipes successives » et se résume pour l'essentiel à trois types d'organisation ou systèmes:

- **En discontinu** :(dit en 2/8 ou 2 fois 8 heures). Dans ce système, la production est interrompue en fin de journée et le week-end et deux équipes se succèdent au travail. Par exemple, du lundi au vendredi (du dimanche au jeudi en Algérie), une équipe A est employée de 6 h à 14 h et une équipe B de 14 h à 22 h.
- **En semi-continu** : avec trois équipes (dit en 3/8 semi-continu) avec interruption du travail en fin de semaine mais, dans ce type d'organisation temporelle du travail, l'entreprise fonctionne 24 h/24 du lundi au vendredi. Ce travail en trois équipes est intégré dans un horaire se décomposant en poste du matin, d'après-midi ou soir et de nuit. Par exemple, une équipe A travaille en poste (ou faction ou quart) du matin (6 h-14 h), une équipe B en quart de l'après-midi (14h-22 h) et une équipe C en faction de nuit (22 h-6 h).
- **En continu**: aucun arrêt n'est prévu puisque l'entreprise fonctionne 24 h/24 tous les jours de la semaine, y compris les jours fériés. Ce système suppose au moins trois équipes en activité et une équipe au repos (repos hebdomadaire et congés). Dans ce

³⁹Jean-Marie Harribey, **Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts**, Economies et Sociétés, Série « Economie du travail », A.B., 1998, n° 20, 3, PP : 29-30.

système, les structures d'horaires sont les plus variées. Par exemple, on peut y trouver trois équipes se relayant en 3/8 du lundi au vendredi et deux équipes qui assureront le week-end en 2/12 (ces dernières sont appelées équipes du week-end ou de suppléance) ou encore quatre équipes travaillant exclusivement en 2/12 et se relayant deux à deux selon des cycles de rotation court. On trouve que presque toutes les entreprises se sont en obligation d'appliquer ce rythme du travail posté à cause des investissements élevés et la forte demande du marché qui obligent de plus en plus les entreprises industrielles (et artisanales) à travailler durant 24 heures que ce soit dans un secteur de l'entreprise ou dans l'ensemble des ateliers.

D'ailleurs, On trouve que environ 18% de la population active en Europe passe au moins 25% de son travail durant les heures de nuit (Costa 1997, Harrington 1994) et une part au moins aussi large travaille en dehors des heures 'normales'. Cette caractéristique fait du travail posté un des risques au travail les plus répandus au monde (Boggild et Knutsson 1999) avec des différences marquées en termes de 'dose'. Cela équivaut à environ 20 millions de travailleuses et travailleurs aux Etats-Unis et environ 18 millions dans l'Union Européenne (Harrington 1994).⁴⁰

4. Le Travail en trois huit :

Pourtant les pays développés placent toujours le travail au centre de leur société; celui-ci reste une valeur profondément ancrée dans les mentalités et la vie sociale demeure encore organisée autour du travail même si le temps qu'on lui consacre est désormais minoritaire à l'échelle de la vie humaine.⁴¹

La plupart des salariés dans les entreprises travaillent 8 heures par jour, pendant 5 jours dans la semaine. Toutefois, il y a des secteurs d'activités qui ne peuvent se permettre de fonctionner à ce rythme. Ils sont obligés d'être ouverts à des heures de fermeture, ce qui entraîne une organisation particulière du temps de travail. C'est le cas avec les sociétés de transport, la sécurité, les hôtels ou certaines usines. Pour cela, elles ont recours à une organisation en travail posté. Cela suppose que les travailleurs concernés exercent en alternance. Les entreprises qui proposent le travail en 3x8, fonctionnent avec 4 équipes pour

⁴⁰Elisabeth Conne, all, **Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques, Avec le soutien de la Fondation suisse pour la promotion de la santé**, Genève Décembre 2001, P : 13.

⁴¹<https://www.maxicours.com/se/cours/l-amenagement-du-temps-de-travail/>, consulté le 18/05/2023 à 14h44.

proposer l'horaire 3×8. Les salariés exercent pendant 8 heures et toujours 5 jours par semaine, mais à des tranches d'horaires atypiques, qui incluent de temps en temps le travail de nuit.

Parmi les 4, il y a 3 équipes de travail qui se chargent souvent des plages horaires atypiques, et une autre équipe qui travaille normalement. Il y a une rotation après et les plages horaires des 3 équipes changent. Selon l'équipe dont ils font partie, les travailleurs qui assurent les plages horaires complètes d'une journée font une rotation. Chaque entreprise qui pratique le travail en 3×8 a ses propres heures, mais en général, cela se dessine plus ou moins ainsi :

- Une première équipe travaille de 5h à 13h,
- Une 2e de 13h à 21h.
- Une 3e de 21h à 5h.

C'est cette répartition qui donne le travail en 3×8. Toutefois, ces 3 équipes bénéficient d'un repos hebdomadaire. Alors pour assurer le service lorsqu'ils sont tous absents, une 4e équipe est mise en place. Quant aux 3 équipes, elles ne travaillent pas uniquement à des heures précises, cela se fait par rotation. De ce fait, l'équipe qui travaille de 5h à 13h, sera amenée à commencer son horaire à 13h la fois suivante par exemple et ainsi de suite.⁴²

5. L'impact du travail « trois huit » sur la vie sociale et familiale des salariés :

Les biorhythmes humains sont synchronisés par les « habitudes sociales » que constitue, non seulement les horaires de travail mais aussi ceux de la famille et de la société. » Dans le cas d'un travail posté ou en « 3*8 ». ces synchronisateurs sont en contradiction, ce qui provoque des perturbations à la vie familiale et sociale des travailleurs.⁴³

Les salariés de système de travail 3/8, trouvent des difficultés dans leur gestion de temps sociale, car le temps de travail domine leur vie privée, ce qui crée la non disponibilité d'un temps pour partager leurs activités hors travail avec leurs familles et leurs amis.

6. Les handicaps de travail en système 3/8 :

Le changement de rythme imposé par le travail en 3x8 peut être difficile à supporter à long terme. Même s'ils se reposent 2 jours durant, les employés commencent quand même

⁴²https://joomla-themethemes.fr/travail-3*8-avantages-inconvenients. Consulté le 27-04-2023 à 14h 49.

⁴³Carpentier Jean, Cazamian Pierre, **Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale des travailleurs**, Bureau international du travail, Genève, 1997, P : 450.

avant l'aube pendant 2 jours avec un 3x8 travail. Ils exercent pendant l'après-midi par la suite, avant de faire du travail de nuit pendant 2 jours également. Le rythme peut donc être assez dur à supporter. Cela peut causer un éloignement social, impactant ainsi la vie personnelle. Tout le monde ne peut le faire il faut une certaine rigueur personnelle et une certaine qualité de vie, pour pouvoir tenir en travail en 3x8. En général, le travail de l'après-midi semble normal, et celui qui commence avant l'aube peut être supportable. Cependant, il faut être bien aguerri pour supporter le travail de nuit, pendant 2 jours d'affilée. En effet, Travailler en horaires atypiques ne convient pas à tout le monde. Déjà parce que ce type de fonctionnement signifie que vous allez certainement vivre à contre-courant, avec des horaires décalés par rapport à votre famille et votre entourage. Mais aussi parce que vous allez travailler toujours avec les mêmes collègues : l'entente doit donc être à minimum cordiale. Le travail en système 3/8, où les employés travaillent en rotation pendant trois équipes différentes sur une période de 24 heures, peut avoir un impact négatif sur la vie familiale et les loisirs de l'individu.

- **Temps de travail irrégulier** : Le travail en système 3/8 peut signifier travailler à des heures différentes chaque jour ou chaque semaine. Cela peut rendre difficile la planification des activités familiales et des loisirs, car les horaires peuvent changer de façon imprévisible.
- **Temps de repos limité** : Le travail en système 3/8 signifie également que les travailleurs doivent dormir pendant la journée, ce qui peut interférer avec leur temps de repos et leur capacité à passer du temps avec leur famille et leurs amis.
- **Difficulté à maintenir des routines**: Le travail en système 3/8 peut rendre difficile la mise en place de routines, car les horaires de travail peuvent varier d'un jour à l'autre. Cela peut rendre difficile de planifier les repas, les activités de loisirs et les obligations familiales.
- **Isolement social** : Le travail en système 3/8 peut rendre difficile de maintenir des relations sociales en dehors du travail en raison des horaires de travail différents des autres membres de la famille ou des amis.⁴⁴

Il est important pour les travailleurs en système 3/8 de prendre des mesures pour minimiser ces handicaps et de trouver un équilibre entre leur temps de travail et leur autres

⁴⁴https://joomla-themethemes.fr/travail-3*8-avantages-inconvenients. Consulté le 26-04-2023 à 14h 49.

temps sociaux (temps de famille et de temps de loisirs). Cela peut inclure la planification de temps de qualité avec la famille et les amis.

Synthèse de chapitre :

Ce chapitre théorique à été une occasion pour se familiariser avec les travaux existants, de comprendre les connaissances actuelles et les lacunes dans le domaine, ainsi que d'établir un contexte théorique solide pour notre propre recherche. Cela aussi nous a permis de constater que le travail est une activité fondamentale dans nos vies, offrent des avantages économiques, sociaux et personnels, mais aussi, le travail se répercute négativement surtout sur les salariés qui s'exercent dans différents systèmes de travail, ce qui engendre à des difficultés dans la gestion de leurs temps de travail et leurs temps de famille et de loisirs. (qui sera notre sujet dans le prochain chapitre.

CHAPITRE 4: Les temps sociaux, définition et types

Préambule :

- 1. Définition du temps.**
- 2. Définition de la gestion des temps sociaux.**
- 3. L'évolution des temps sociaux.**
- 4. L'articulation des temps sociaux.**
- 5. La structure des temps sociaux.**
- 6. Temps de travail.**
- 7. Temps libre.**
- 8. Temps de vie personnelle et temps de vie professionnelle.**
- 9. L'aménagement de temps de travail.**
- 10. Le Temps de la famille.**
- 11. Le Temps de loisir.**

Synthèse du chapitre

CHAPITRE 4: Les déferents temps sociaux.**Préambule**

Ce dernier chapitre de la partie théorique sera consacré au temps sociaux, nous allons d'abord débiter par une définition des temps sociaux, l'évolution des temps sociaux, ensuite, nous allons expliquer le temps de travail et l'aménagement de temps de travail. En terminera par expliquer le temps de famille et de loisirs.

1. Définition du temps :

Le temps est un concept fondamental largement mobilisé dans de nombreux champs disciplinaires, à commencer évidemment par les sciences humaines et sociales. Au cœur du fonctionnement des sociétés, le temps se distingue par une double dimension. La première est essentiellement quantitative et renvoie à la durée des évènements, à leur mesure et à leur articulation. La seconde dimension est beaucoup plus qualitative et fait appel à l'usage et au vécu du temps par les individus et les groupes sociaux, où se combinent valeurs, représentations et conditions de l'existence. A la fois reflet de l'organisation sociale, en tant que norme et structure, le temps est aussi une expérience subjective et complexe.⁴⁵

2. La gestion des temps sociaux :

La gestion du temps a essentiellement pour but d'aider à réaliser ses objectifs dans la vie. En d'autres termes, on gère efficacement son temps lorsqu'on l'occupe à réaliser les objectifs qui nous tiennent à cœur. L'hyperactif réussit à faire plusieurs activités mais il s'éparpille s'il néglige ses principaux objectifs de vie familiale, Social, Spirituel, Financier, Intellectuel.

Pourtant, chaque un de ces aspects contribue à maintenir l'équilibre global de la personne et à réduire le niveau de stress. Une fois ses objectifs personnels bien identifiés, il est plus facile d'opérer le changement d'attitude nécessaire. Ainsi, cessez de dire « je n'ai pas le temps », expression qui reflète qu'on est l'objet de contraintes extérieures sur lesquelles on n'a pas de prise. Penser et affirmer « ceci n'est pas dans mes priorités pour l'instant » indique qu'on assume le choix de ne pas se consacrer à une activité parce qu'on en privilégie d'autres, plus

⁴⁵Olivier David, **le temps libre des enfants et des jeunes à l'épreuve des contextes territoriaux, l'offre de service, les politiques locales**, 2010, P : 24.

importantes pour soi, dans les limites de temps disponible. Enfin, si l'on a ménagé à son horaire du temps discrétionnaire pour faire le point, pour penser et évaluer les réalisations de la journée ou du mois, et pour planifier, il faut encore apprendre à le protéger. Il faudrait s'assurer que les plages horaires consacrées à cet effet correspondent à des moments où l'on est susceptible de se trouver hors de portée des coups de téléphones ou des visites interrompues.⁴⁶

3. Les temps sociaux et leurs évolutions :

Alors que nous entrons dans le 21^{ème} siècle, nous sommes témoins de changements temporels tant au niveau macro pour ce qui concerne le temps total dédié au travail qu'au niveau micro pour ce qui touche au fonctionnement temporel de la vie de famille.⁴⁷

La diversité des emplois du temps est le reflet concret des pratiques sociales, des évolutions sociétales, mais plus fondamentalement des structures sociales. Les temporalités quotidiennes, individuelles ou collectives, sont le résultat d'un construit social subtil et complexe à la fois. Les contours de la vie quotidienne, même s'ils sont globalement emprunts d'une assez grande inertie⁴⁸.

Aujourd'hui sont largement influencés par une conjonction de facteurs socio-économiques, démographiques et technologiques, dont les impacts sont perceptibles sur les modalités d'organisation des familles.

Ces tendances sont diverses. Les plus visibles concernent l'organisation du travail, activité pivot des sociétés contemporaines. La flexibilité de plus en plus grande des horaires professionnels, conséquence d'un fonctionnement en continu de l'économie-monde, modifie en profondeur l'emploi du temps des actifs, avec le développement des temps partiels, des horaires atypiques, du travail sur des plages habituellement consacrées au repos (nuit, week-end). Simultanément, l'évolution progressive des rôles masculins et féminins, la conquête relative d'une plus grande égalité conjugale, l'augmentation de l'activité féminine influencent directement les modalités d'organisation de la cellule familiale, aussi bien dans la

⁴⁶www.cours-gratuit.com--id-1547, consulté le 27-04-2023 à 15h00

⁴⁷Presser H.- B., 2004, « **Economie de 24 heures sur 24, structuration du temps et vie familiale** », in Vérone J, Penne S., Légaré J., 2004, **Age, générations et contrat social, Les cahiers de l'INED**, n° 153, INED, P: 245.

⁴⁸Maurin E., 1989, « **Types de pratiques quotidiennes, types de journées et déterminants sociaux de la vie quotidienne** », *Economie et Statistique*, n° 223, juillet-août 1989, P : 25.

synchronisation des différents temps familiaux que dans la répartition des tâches domestiques et parentales. Entre l'activité professionnelle, les charges ménagères et éducatives, les besoins physiologiques incompressibles (sommeil, toilette...), le temps qui reste n'est pas fixe et varie considérablement d'un individu à l'autre. Les déterminants sociaux tels que le genre, l'âge, le statut au sein de la cellule familiale sont importants dans la compréhension de toutes ces temporalités quotidiennes.⁴⁹

4. L'articulation des temps sociaux :

L'articulation des temps des sociaux est une problématique qui a pris de plus en plus d'ampleur au cours des vingt dernières années. Cette problématique est résolument sortie de la sphère privée pour interpeller la sphère publique. L'intensification des tensions entre travail et vie privée s'explique à la fois par des changements survenus au niveau de la famille et des changements intervenus dans la sphère du travail. Le profil des familles contemporaines, leurs modes de vie et leurs contraintes ont fortement changé ces dernières décennies. Les familles aujourd'hui comptent moins d'enfants, ceux-ci poursuivent des études prolongées et prolongent également leur logement au domicile familial, pour des raisons liées aux études ou à la lente et instable insertion professionnelle des jeunes. Le vieillissement de la population accroît également la charge liée aux parents âgés. De même, en matière de soins de santé, la prise en charge des malades est davantage confiée aux familles. Les temps d'hospitalisation sont raccourcis et le suivi médical est confié aux familles. Il y a également moins de division entre les sphères familiale, professionnelle et les études. Les temps de la formation, du travail et de la vie familiale se recourent et s'influencent mutuellement. La structure des ménages s'est également fortement modifiée avec un accroissement des ménages à double revenu, où l'homme et la femme sont actifs, ainsi que l'accroissement des familles monoparentales ou des gardes partagées. En même temps, malgré un intérêt accru des pères et une implication plus grande d'une partie d'entre eux, la participation de nombreux pères aux responsabilités parentales et aux tâches familiales reste faible. Des changements dans la main-d'œuvre et l'organisation du travail expliquent également l'intensification des tensions entre vie professionnelle et vie familiale, notamment : l'entrée massive et durable des femmes sur le marché du travail ; le dé standardisation des emplois et des horaires de travail ; l'accélération des rythmes de travail (urgence, juste à temps...). Face à ces changements, les services publics accusent un retard d'adaptation de même que les employeurs, avec un déficit d'offre

⁴⁹Olivier David, **Op-Cit**, P: 23.

de services publics adaptés et un déficit de flexibilité partagée et d'intégration des contraintes privées dans l'organisation du travail. L'attention pour cette problématique d'articulation des temps sociaux n'est pas motivée par un souci exclusif de confort, elle est lourde d'enjeux tant pour les salariés que pour les employeurs. Les salariés doivent faire face à de multiples problèmes : problèmes de relations familiales et affectives ; manque de satisfaction au travail ; renoncements multiples (au travail, à l'enfant supplémentaire, à la carrière, à l'indépendance financière...) ; vulnérabilité accrue sur le marché du travail ; problèmes de santé ; stress ; etc. Les employeurs, de leur côté, doivent composer avec le coût de l'absentéisme ; la diminution de la motivation, du rendement ; la résistance à la mobilité, aux promotions ; la rotation élevée du personnel ; les difficultés de rétention de personnel qualifié.⁵⁰

5. La structure des temps sociaux:

Le concept de structure des temps sociaux correspond à trois niveaux d'analyse. Il s'agit d'une structure au sens où les temps sociaux sont interdépendants, la sociologie des temps sociaux étant précisément l'observation de leurs interrelations selon différents critères exposés plus loin. Cette structure est en constante évolution: que l'on songe par exemple au poids quantitatif aussi bien que qualitatif pris par le temps libéré comme par le temps de l'éducation au cours de la deuxième moitié du XXe siècle. D'une certaine manière, la structure des temps sociaux prétend être un indicateur pertinent de la dynamique sociale qu'elle reflète et qu'elle contribue à produire tout à la fois. Les temps changent dit-on communément et l'on ne croit pas si bien dire, les temps sociaux permettent justement d'objectiver et d'évaluer à leur façon ce changement du temps. C'est ici le deuxième niveau d'analyse de la structure des temps sociaux ; réduction, condensation, simplification de la redoutable complexité de la dynamique sociale à quelques uns de ses traits fondamentaux. La structure des temps sociaux peut être comprise de ce point de vue comme une structure de la dynamique sociale, structure symbolique.⁵¹

6. Temps de travail :

Le temps de travail Constitue, pour la sociologie du travail, un champ de recherche particulièrement intéressant. Premièrement, parce qu'il institue une dissociation entre le temps delà production des biens et services qui est un temps abstrait, vide de contenu et mesuré de

⁵⁰Vendramin Patricia, **Op-Cit**, P : 32.

⁵¹Roger Sue, **La sociologie des temps sociaux une voie de recherche en éducation**, **Revue française pédagogie**, 1993, P : 64.

plus en plus rigoureusement et le temps vécu, celui de la vie quotidienne, non uniforme, variable et concret. Cette dissociation entre des temps sociaux dissemblables pose le problème de leur synchronisation et de leur harmonisation à l'intérieur du tissu social.

Deuxièmement, parce que le temps de travail institue une séparation entre la vie de travail dans laquelle le temps constitue la mesure des activités professionnelles et la vie hors travail. Cette séparation constitue, un enjeu social important, puisqu'elle fragmente la vie sociale en deux, répartit les activités selon les durées, horaires, rythmes du déroulement des activités. Le temps de travail définit le cadre des activités sociales, il inscrit les activités dans un temps contraint, il rythme le passage d'une activité à l'autre mais il comporte plusieurs dimensions (durée, rythme, horaires...). Le temps de travail semble bien exprimer l'existence des marqueurs du temps qui sont pluriels. La multiplicité des temporalités concerne donc aussi le temps de travail pris isolément.⁵²

7. Le temps libre :

Le temps libre (c'est-à dire celui qui reste après le temps consacré au travail, à la formation professionnelle et aux transports, aux tâches domestiques, au sommeil, à la toilette et aux repas, ainsi que celui consacré à la sociabilité) a été multiplié par cinq et représente en moyenne trois heures et demie du temps quotidien. Cette hausse est évidemment liée à celle de l'espérance de vie, mais elle est surtout favorisée par le progrès technique. Grâce aux gains de productivité qu'il génère, celui-ci permet la baisse du temps de travail domestique et de travail rémunéré. Ainsi, pour les salariés des entreprises signataires d'accords de RTT, le passage aux 35 heures réduit leur temps de travail de 10% et accroît celui de leurs loisirs d'une demi-journée par semaine.

La hausse du temps libre est relative dans les sociétés industrielles, la baisse du temps de travail est utilisée à des activités de loisirs qui aboutissent à consommer de plus en plus de biens ou de services exigeant à leur tour davantage de travail. De plus, la baisse du temps de travail s'est accompagnée d'une intensification du rythme professionnel qui se répercute de plus en plus hors du lieu de travail. Pour certains cadres, cette évolution, quelles nouveaux outils de communication (micro-ordinateur et téléphone portables) accélèrent, peut les empêcher de profiter du temps ainsi libéré. Le temps consacré aux loisirs devient lui-même un

⁵²Jens Thoemmes, **Sociologie du travail et critique du temps industriel, temporalités : revue de sciences sociales et humaines**, 2008,<http://temporalités.revues.org/92.hal-00941437v2,P.5>.consulté le 27-04-2023 à 17h10.

temps de plus en plus contraint par le culte du corps et celui de la performance. Paradoxalement, le souci de rentabiliser le temps engage chacun dans une course permanente après le temps, alors même qu'on en dispose davantage pour soi.⁵³

8. Temps de vie personnelle temps de vie professionnelle :

Les mutations conjointes de la famille et du monde du travail ont renforcé l'acuité des problématiques liées à la conciliation des temps sociaux. Au premier rang déterminant des problèmes de conciliation on trouve le dé standardisation du temps de travail. Le type d'insertion professionnelle et la marge d'autonomie ont également une influence. Par rapport à cette problématique, la situation familiale et la division sexuelle des rôles dans la société introduisent de grandes différences entre hommes et femmes. Comme en remarque également que le manque de temps et les tensions entre temps sociaux conduisent à des arbitrages et des renoncements porteurs d'inégalité.⁵⁴

9. L'aménagement de temps du travail :

L'aménagement de temps de travail peut contribuer à réduire les problèmes liée à la planification entre la vie familiales et professionnelles, les recherche de Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, ont montré que l'aménagement de temps de travail est la solution la plus recherchée par les parents, elle constitue aussi une partie de la solution surtout en se qui concerne l'appui que les entreprise peuvent apporter au parents car cette flexibilité du temps de travail peut avoir un impacte quotidien.⁵⁵

10.Le temps familial :

Le temps de famille est relativement limité, puisqu'il exclut l'activité professionnelle et scolaire, et même l'ensemble des activités individuelles hors domicile. Il coïncide donc approximativement au temps passé en présence d'un ou de la totalité des membres de la famille, auquel il faut ajouter toutes les activités et déplacements collectifs. Sur une semaine type, il correspond approximativement aux matinées, aux soirées et au week-end. A partir de cette définition, un certain nombre de paramètres doivent être impérativement pris en compte pour pouvoir décrypter les modes d'organisation de la vie quotidienne des familles. Plusieurs dimensions interfèrent sur les pratiques des individus et du collectif familial. La composition

⁵³<https://www.maxicours.com/se/cours/l-amenagement-du-temps-de-travail/>, consulté le 18/05/2023 à 14h44.

⁵⁴Patricia Vendermin, **Op-Cit**, P : 31.

⁵⁵Diane-Gabrielle Tremblay, **Conciliation emploi-famille et temps sociaux**, 3e Edition, Presses de l'université Québec, P : 32.

de la famille est un premier paramètre déterminant, notamment le nombre d'adultes, le nombre d'enfants et leur âge, qui définit la position dans le cycle de vie. Ensuite, les régimes de travail des parents, mais aussi les modes d'organisation des activités scolaires ou universitaires des enfants ainsi que les mobilités qui y sont associées constituent d'autres variables importantes puisque les durées consacrées à ces activités entrent directement en concurrence avec le temps familial.⁵⁶

L'articulation des différentes temporalités au sein de la famille est la résultante du jeu complexe entre ces différentes logiques pouvant entrer en conflit direct. C'est pour cette raison que la question de l'articulation des temps sociaux devient un enjeu majeur, en Europe comme en France. Elle implique inévitablement tous les acteurs de la vie économique et sociale, à commencer par les grands prescripteurs de temps : l'Etat et les services publics, les entreprises et le monde de l'emploi. Les familles doivent donc concilier des exigences souvent contradictoires, devant intégrer à la fois les contraintes du monde du travail, la recherche d'un niveau de vie acceptable, l'exercice des responsabilités parentales, les charges domestiques et les aspirations relatives à leur vie quotidienne. Force est de constater que c'est souvent le temps familial qui souffre de cette concurrence, jouant sur le fonctionnement temporel de la famille et plus largement sur le bien-être de chacun de ses membres. Pour être complet, il faut évidemment ajouter que les tensions liées à ces arbitrages ne pèsent pas de manière identique sur tous les individus.⁵⁷

11. Le temps des loisirs :

Alors que les loisirs apparaissaient autrefois comme la récompense de l'effort fourni au Travail, ils semblent désormais davantage considérés comme un droit, ce qui s'inscrit dans l'émergence de valeurs individualistes et dans la volonté affichée par chacun de profiter Pleinement de sa vie.⁵⁸

Le développement du temps libre et des pratiques de loisirs ne doit pas masquer d'importantes inégalités dont les déterminants sont principalement sociaux et culturels. Le temps libre n'est pas investi de la même façon par tous les individus et ne génère absolument pas les mêmes pratiques. Les discours sur la dimension émancipatrice et libératoire du temps libre, qui sous-tendent l'émergence contemporaine d'une société des loisirs, se heurtent en effet à des formes de différenciation sociale assez marquées. Cela invite à la plus grande

⁵⁶Jens Thoemmes, **Op-Cit**, P.8.

⁵⁷OlivierDavid, **Op-Cit**, P : 46.

⁵⁸<https://www.maxicours.com/se/cours/l-amenagement-du-temps-de-travail/>, consulté le 18/05/2023 à 14h44.

prudence dans l'association fréquente, d'une part de l'augmentation du temps libre, et d'autre part de l'amélioration du bien-être et de la cohésion sociale. L'observation des pratiques selon l'appartenance socioprofessionnelle, le degré de qualification, le niveau de revenus, le milieu culturel, le genre et l'âge est particulièrement éclairante sur la nature et l'importance de ces inégalités. Ce champ de l'action sociale appelle des politiques de régulation pour garantir l'accessibilité des loisirs au plus grand nombre.

Les enjeux sociaux du temps libre sont donc importants pour différentes raisons. Ainsi, le redéveloppement des activités de loisirs encadrées et leur accessibilité permettent de répondre en partie aux difficultés d'articulation des temps au sein de l'espace familial, mais plus largement aux besoins sociaux des enfants et de leurs familles. Dans le premier cas, les différents services et activités offrent aux parents les moyens de mieux ajuster les contraintes professionnelles et la gestion difficile de l'emploi du temps des différents membres de la famille. Le développement récent des accueils périscolaires avant et après la classe en est une illustration concrète. L'utilisation des centres de loisirs, des séjours de vacances ou d'autres types de services, relève de la même dynamique. Les collectivités locales, notamment les communes, doivent aujourd'hui intégrer ce type de services pour couvrir les besoins sociaux exprimés par la population. Le redéveloppement de l'offre de loisirs est tout aussi déterminant pour répondre aux inégalités d'accès à la culture ou au sport et répondre aux besoins de tous les enfants, quelles que soient leurs conditions d'existence et leurs capacités physiques et intellectuelles, afin de promouvoir une plus grande mixité sociale dans le cadre du temps libre. Evidemment, la question de la solvabilité des familles est une condition incontournable pour garantir une réelle accessibilité aux activités de loisirs.⁵⁹

Synthèse du chapitre :

Le temps est un élément fondamental dans notre vie, influençant nos activités, nos relations, notre perception du monde et notre compréhension de l'univers. Pour cela nous avons abordé dans ce chapitre la notion des temps sociaux et leurs articulations, ainsi que le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle, comme on a pu distinguer entre le temps de famille et de loisirs. Ce qui nous a permis d'avoir une idée sur les difficultés rencontrées par les salariés dans leur gestion des temps sociaux.

⁵⁹Olivier David, **Op-Cit, P: 57.**

Le cadre pratique de l'étude

Chapitre 05 : Présentation et analyse des données de la première hypothèse :

Préambule :

- 1. Présentation des données de la première hypothèse :**
- 2. Analyse des résultats de la première hypothèse :**
- 3. Synthèse des résultats de la première hypothèse :**
- 4. Interprétation des données de la première hypothèse**

Synthèse du chapitre :

Chapitre 05 : Présentation et analyse des données de la première

Préambule :

Ce chapitre sera consacré à la présentation et à l'analyse des données de la première hypothèse, on commence par la présentation, puis l'analyse et l'interprétation des résultats des données de la première hypothèse, relative au temps de la vie familiale, enfin en vas conclure avec une synthèse des résultats obtenus.

1. Présentation des données de la première hypothèse :

Tableau N°01 : La répartition des enquêtés selon l'âge.

		L'âge			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
L'âge	(20-30)	10	20,8%	20,8%	20,8%
	(30-40)	22	45,8%	45,8%	66,7%
	(40-50)	12	25%	25%	91,7%
	(50-60)	4	8,3%	8,3%	100%
	Total	48	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

D'après les données statistiques de ce tableau ci-dessus, nous avons remarqué que la majorité de notre échantillon d'étude, est dominé par la catégorie {30-40}ans avec un pourcentage de 45,8%, suivi par celle de {40-50}ans avec un pourcentage de 25%, ensuite celle de { 20-30} ans avec un pourcentage de 20,8%, enfin on trouve la catégorie la plus expérimentée et la plus âgée de {50-60}avec un taux de 8,3%.

En dépit des résultats obtenus dans ce tableau, nous constatons que la catégorie d'âge {30-40} est plus élevée par rapport à d'autres catégories, cela renvoie que l'entreprise IFRI, favorise les salariés qui ont de l'expérience par rapport à la catégorie moins âgée, qui n'ont pas assez d'expérience, en vue que leur travail exige une grande maîtrise dans le domaine.

Tableau N°02 : La répartition des enquêtés selon la situation familiale.

Situation familiale				
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Célibataire	20	41,7%	41,7%	41,7%
Mariée	28	58,3%	58,3%	100%
Total	48	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

Ce tableau statistique ci-dessus, représente la répartition des enquêtés selon la situation familiale, donc à partir des résultats recueillis, nous déduisons que les salariés mariés sont plus nombreux avec un taux de 58,43%, alors que les salariés célibataires, représente un pourcentage de 41,7%.

On peut expliquer, le fait que le nombre des salariés mariés, dépasse le nombre des salariés célibataires, cela revoie à la politique interne de l'entreprise IFRI, qui prend au sérieux le coté de la stabilité des salariés, en outre le nombre de célibataire qui représente la minorité de notre personnel enquêter ont moins de charges, malgré qu'ils sont avantaagé pour la bonne marche du travail en système 3/8 dans l'entreprise.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°03 : La répartition des enquêtés selon le Nombre d'enfants.

Nombre d'enfants vivent au foyer				
\	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Aucun	21	43,8%	43,8%	43,8%
un enfant	4	8,3%	8,3%	52,1%
deux enfants	12	25%	25%	77,1%
trois enfants	6	12,5%	12,5%	89,6%
quatre enfants	2	4,2%	4,2%	93,8%
cinq enfant et plus	3	6,3%	6,3%	100%
Total	48	100%	100%	\

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

Par rapport aux données récoltées dans ce tableau ci-dessus, nous avons constaté premièrement que les salariés ayant aucun enfant, présente un pourcentage de 43.8%, suivi dans la deuxième position par les salariés ayant deux enfants avec un taux de 25%, ensuite on trouve les salariés ayant trois enfants avec un pourcentage de 12,5%, puis on à la catégorie ayant un enfant avec un taux de 8,3%, en dernier on trouve les salariés qui ont cinq enfants et plus avec un total de 6,3%, enfin on a un pourcentage de 4,2 qui représente les salariés qui ont quatre enfants.

Cela peut s'explique, par le fait que notre population est relativement âgée, aussi la majorité de ces personnes ont des enfants, ce qui veut dire que cette catégorie des salariés ont plus de charges, des obligations et des responsabilités qui doivent subvenir aux besoin leurs familles.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

2. Analyse des données de la première hypothèse :

Tableau N°04: La relation entre La répartition des enquêtés selon l'âge et l'équilibre entre le temps de travail et temps de famille.

L'âge	L'équilibrer entre le temps du travail et le temps de famille		Total
	Oui	Non	
(20-30)	7	3	10
(30-40)	12	10	22
(40-50)	4	8	12
(50-60)	3	1	4
Total	26	22	48

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

A partir des résultats obtenus dans le tableau ci-dessus, on remarque que les salariés âgés de 30 à 40 ans, arrivent à équilibrer entre le temps de travail et le temps de famille, par contre les autres catégories d'âge n'arrivent pas à équilibrer entre le temps de travail et le temps de famille.

On peut dire que les salariés ayant plus d'expérience, ils gèrent mieux leur temps, cela renvoie à leur expérience cumulé avec le temps malgré la surcharge de travail. Ces salariés arrive à équilibré leurs temps grâce à la planification se qui leurs permet d'optimiser le temps passé en famille, ses même salariés peuvent établir un calendrier familiale, en tenant compte de leurs jours de congé et de repos. Les salariés peuvent maximiser leur temps en famille en utilisent judicieusement leurs jours de congé, ou prendre des congés supplémentaire pendant les périodes ou ils ont des événements familiaux importants. En effet, trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle peuvent être un défi constant pour les salariés travaillent en 3/8. Les exigences de travail peuvent empiéter sur le temps personnel et la qualité des relations familiales.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°05 : La répartition des enquêtés selon l'influence de temps de travail sur le temps de famille.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Oui	35	72,9%	72,9%	72,9%
Non	13	27,1%	27,1%	100%
Total	48	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

Suite aux résultats obtenus dans ce tableau ci-dessus, nous avons constaté que la majorité des salariés de système 3/8, déclare que le temps de travail influence sur le temps de famille, avec un pourcentage de 72.9%, alors que les autres salariés, ont déclaré que le temps de travail n'influence pas sur leur temps de famille avec un pourcentage de 27,1%.

Donc, on peut dire que ce système de travail, à un impact significatif sur le temps de famille des salariés, ce qui explique le manque de temps accordé par ces derniers pour leur famille. Donc le travail prend une place majeure dans la vie des salariés, qu'il peut devenir difficile d'équilibrer les obligations professionnelles et familiales. Certains salariés peuvent se retrouver à sacrifier du temps en famille pour répondre aux demandes professionnelles. Ce qui peut entraîner un déséquilibre dans la répartition du temps et l'attention entre travail et la famille.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°06 : La répartition des enquêtés selon les problèmes de système 3/8 sur la vie familiale et conjugale à cause de manque de temps.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Oui	18	37,5%	37,5%	37,5%
Non	30	62,5%	62,5%	100%
Total	48	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

À travers ce tableau ci-dessus, on constate que la majorité des enquêtés n'ont pas de problème familial ou conjugal, par rapport à ce système de travail, ce qui fait un pourcentage de 62,5%, contrairement à la minorité qui présente un total de 37,5%, déclarant que ce système influence sur leur vie privé.

De fait que les salariés qui ont déclaré l'insuffisance de temps pour s'occuper de leur vie familiale relative au système 3/8, cela peut entrainer des difficultés à planifier les responsabilités professionnelles et familiales. En constatons que le manque de temps peut entrainer un déséquilibre entre le temps consacré au travail et celui consacré à la famille.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°07: La relation entre la répartition des enquêtés selon la l'impact de temps familiale, et l'effet de système 3/8 sur la vie familiale.

		L'effet de système 3/8 sur la vie familiale et sociale		Total
		Oui	Non	
comment vous gérez votre temps de travail pour passer du temps avec votre famille ou vos amis	Prévoir des activités à l'avance	9	11	20
	Prévoir du temps libre à la dernière minute	6	2	8
	Prévoir de faire des activités avec la famille et les amis pendant les jours de congé	9	10	19
	Autres	1	0	1
Total		25	23	48

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

A partir des données statistiques de ce tableau ci-dessus, on remarque que 09 salariés de systèmes 3/8 prévois des activités à l'avance, car ce système influence sur leur temps familiale, suivie par 11 salariés qui ont déclarés qu'ils organisent des activités a l'avance, déclarent que ce système n'influence pas leur vie privé, en 2ème position en trouve 06 salariés ils rajoutent de te trouver du temps libre à la dernière minute, ce qui nous expliquer que ce système impact leur vie familiale, et les deux autres déclarent que ce système n'impacts pas leur vie familiales, par contre la dernière catégorie, 9 salariés sont influencé par ce système, car ils essaient de faire des activités avec leurs familles et leurs amis pendant leurs jours de congé, ce qui expliquer l'insuffisance du temps accordé a leur famille pendant les jours de

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

travail. Et on à aussi 11 salariés qui exercent des activités avec leurs famille voient que ce système na pas un effet sur leur vie privé.

Pour conclure, on peut dire que ce système à un impact direct sur l'organisation des diverses activités sociales et familiales, cela renvoie au manque de temps a consacré pour ces derniers, puisque ce système fracture les liens sociaux et familiales qui peuvent être rompus.

Tableau N°08 : La relation entre la répartition des enquêtés entre le temps accordé a la famille, et la qualification de temps de travail et le temps de famille.

		Qualification entre le temps de vie et entre le temps de travail et le temps de la famille.			Total
		Manque de temps	Peu de temps	Assez de temps	
Accordez vous un temps pour la famille	Oui	12	13	3	28
	Non	9	10	1	20
Total		21	23	4	48

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

A partir ce tableau statistiques présenter ci-dessus, on constate que 25 salariés déclarent qu'ils accordent le temps pour la famille, vu que sont important, mais ils voient que ce temps accordé a la famille est très peu, ainsi que trois salariés voient que le temps accordé a leur famille est équitable. En outre, on à 19 salariés qui n'accordèrent pas de temps a la famille, ainsi que ils souffrent d'un manque considérable de temps à l'égard de leur famille.

De cet effet, nous constatons que ses statistiques montrent du doigt que le système 3/8, ne procure pas assez de temps aux salariés pour profiter pleinement de leur vie familiale. Et souvent limité parfois difficile à gérer, il représente un équilibre délicat entre les responsabilités professionnelles et les engagements familiaux.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°09 : La relation entre la répartition des enquêtées selon le nombre d'enfants et la présence des salariés à la maison.

		La disponibilité des salariés à la maison.		Total
		Oui	non	
Nombre d'enfants vivent au foyer	Aucun	13	8	21
	Un enfant	3	1	4
	Deux enfants	11	1	12
	Trois enfants	3	3	6
	Quatre enfants	1	1	2
	Cinq enfant et plus	1	2	3
Total		32	16	48

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

D'après les données récoltées dans ce tableau ci-dessus, on remarque que la majorité des salariés ayant des enfants demandent plus de présence à la maison, car le travail en horaires décalés, rend les salariés non-disponible pour leur famille, en conclure que leurs enfants souffrent plus du manque d'affection parentale, ce qui fragmente sérieusement les liens familiaux de ces salariés, cela peut provoquer un déséquilibre dans la vie quotidienne.

A cet effet, ces statistiques nous montrent que le temps de travail peut se répercute négativement sur le temps de famille, car les horaires de travail décales, ont des impacts significatifs, ce qui peut entrainer la planification entre le temps de travail et temps familiale.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°10: La répartition des enquêtés selon l'estimation de temps passé avec leur famille.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Insuffisant	20	55,6%	55,6%	55,6%
Suffisant	11	30,6%	30,6%	86,1%
Très suffisant	5	13,9%	13,9%	100%
Total	36	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

D'après les données estimés dans ce tableau, on remarque que 20 salariés ont répondu par le type temps insuffisant, ce qui donne un pourcentage de 55,6%, suivi de 11 salariés qui voit que le temps passé avec leurs famille et suffisant avec un taux de 30,6 %, puis en dernier en a constaté que un nombre inférieur de 5 salariés qui voit que l'estimation de temps est très suffisant avec un taux de 13,9 %, son pouvoir négliger que 12 salariés qui n'ont pas répondu sur cette question.

On conclue, que la majorité des salariés de système 3/8 de l'entreprise IFRI, ont des perturbations concernant l'estimation de temps passé en famille, par rapport à ce travail qui implique des changements dans les horaires de travail ce qui ne permet pas d'avoir beaucoup de temps à consacrer à leur famille. Il est difficile de fournir une estimation précise du temps passé avec la famille par les salariés de système 3/8, car cela dépendra de diverses factures telles que les horaires de travail, les jours de repos, des responsabilités familiales et les choix individuelles. Chaque employé trouvera un équilibre unique en fonction de sa situation personnelle. De plus les contraintes individuelles et les préférences personnels peuvent également influencer le temps passé avec la famille, certains salariés peuvent choisir de consacré la majeure partie de leur temps de repos a leur famille, tandis que d'autres peuvent avoir d'autres priorités ou obligation qui réduisent le temps disponible pour les activités familiales.

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

Tableau N°11: La répartition des enquêtés selon les heures de sommeil obtenues par chaque salarié.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Moins de 6h	32	66,7%	66,7%	66,7%
Entre 6h et 8h	13	27,1%	27,1%	93,8%
Plus de 8h	3	6,3%	6,3%	100%
Total	48	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

D'après ce tableau statistique ci-dessus, nous constatons que les salariés qui obtient moins de 6h par nuit, signifie un total de sommeil de 66,67%, suivi de 13 salariés qui arrivent a obtenir une moyenne de 6h à 8h de sommeil par nuit, ce qui fait un taux de 27,1%, en dernier on trouve seulement trois salariés qui ont la possibilité d'avoir un temps de sommeil plus de 8h ce qui fait un total de 6,5%.

De plus, on peut dire que les salariés souffrent d'un manque de sommeil à cause de l'exigence de ce système de travail, ce qui influence sur leur vie privée et professionnelle et leur bien-être. Les horaires de travail en 3/8, peuvent entrainer des changements fréquents de rythme circadien et perturbation de sommeil, les salariés peuvent se sentir fatigué et épuisé ce qui peut affecté leur capacité s'investir pleinement dans leur vie familiale.

7. Synthèse des résultats de la première hypothèse :

« Les exigences de temps de travail des salariés de système 3/8 de l'entreprise IFRI, peut influencer sur le temps de famille. »

Afin d'adopter une explication explicite à cette hypothèse, nous avons pu recueillir des diverses données, au cours de la réalisation de notre enquête, et l'analyse des données nous avons pu dégager un résultat basé sur des différentes réponses apportées par les salariés de

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

l'entreprise IFRI. D'après l'analyse des résultats statistiques récoltés, le système 3/8 adopté par l'entreprise IFRI, implique un déséquilibre dans la planification entre le temps de travail et le temps de famille. À partir de notre analyse, on constate que la majorité de ces salariés, sont soumis à un manque d'assez de temps à consacrer pour leur famille, cela justifie que ce système exige un temps énorme aux salariés qui sont dans l'obligation de sacrifier leur temps de famille, en faveur de leur temps de travail. Cela peut fragmenter les liens familiaux et crée un déséquilibre dans leur famille. Même si un nombre de salarié que l'on a interrogé en déclaré qu'il accordent un temps pour leur famille, mais il reste toujours comme une obligation car la famille est importante, mais en réalité il donnent que peu de temps à leur famille, de plus la majorité des salariés gèrent bien leur temps malgré les difficultés de ce système, cela renvoie à leur expérience dans ce système de travail, dans ce contexte on constate que le système 3/8 a un impact direct sur l'organisation de divers activités familiales, ce qui renvoie au manque de temps considérable qui peut fragmenter les liens familiaux.

À cet effet, on conclut que la majorité des enquêtés interrogés ont des perturbations dans l'estimation de temps consacré à la famille.

En dépit, de ces analyses qui sont faites et les données récoltées on peut dire que les salariés travaillent en 3/8, souligne les difficultés rencontrées pour planifier leurs horaires de travail avec leur responsabilité familiale. Les horaires en rotation rendent parfois difficile la planification d'activité familiale régulière, cela peut entraîner une diminution de la qualité des interactions familiale, et un déséquilibre entre la vie familiale et personnelle.

8. Interprétation des données de la première hypothèse :

« L'exigence de temps de travail chez les salariés de système 3/8 de l'entreprise IFRI, peut influencer sur le temps de famille ».

D'après les tableaux statistiques (4, 5, 6, 7, 8,10), on remarque que le temps de travail de système 3/8, domine le temps familial, à travers plusieurs contraintes ce qui implique une déstabilisation dans les deux sphères de la vie, c'est à dire les salariés se plaignent du manque de temps, ce qui amène à plusieurs facteurs déstabilisent les liens familiaux et sociaux, donc on peut dire que le travail en système 3/8, absorbe quasiment tout l'emploi du temps des salariés, ce qui demande une implication constante envers les obligations professionnelles, cela fragilise le temps familial et fracture les relations sociales de ces derniers, qui sont toujours

Chapitre 05 Présentation et analyse des données de la première hypothèse

occuper dans le travail, ainsi l'estimation du temps, qui est consacré à leur famille et très faible, voir quasiment insuffisant, pour permettre aux salariés de créer des interactions fortes dans leur vie privée, donc on peut dire qu'il est crucial de pouvoir consacrer du temps de qualité au travail et à la famille, afin de maintenir une vie équilibrée et épanouissante.

Synthèse Chapitre :

Dans ce premier chapitre de la partie pratique relatives à notre première hypothèse, qui s'intéresse aux exigences de temps de travail, qui peut influencer sur le temps de famille des salariés de l'entreprise IFRI, grâce aux analyses et aux interprétations des données de notre première hypothèse, nous pouvons déduire que le système mis en place par l'entreprise, impacte négativement sur la bonne gestion des temps sociaux des salariés, à travers notre enquête que nous avons effectuée on a constaté que la majorité des salariés, donnent plus d'importance au temps de travail ce qui les empêche d'être plus présents à l'égard de leur famille.

Chapitre 06: Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse :

Préambule :

- 1. Présentation des données de la deuxième hypothèse.**
- 2. Analyse des résultats de la deuxième hypothèse.**
- 3. Interprétation des données de la deuxième hypothèse.**
- 4. Synthèse des résultats de deux hypothèses.**

Synthèse du chapitre :

Chapitre 06 Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

Chapitre 06: Présentation et analyse des données de la deuxième

Préambule :

Dans ce dernier chapitre, nous allons passer à la présentation et à l'analyse et l'interprétation des données de la deuxième hypothèse, relative à l'influence de système 3/8 au temps de loisirs, chez les salariés de l'entreprise Ifri. Comme nous allons aussi présenter les résultats des deux hypothèses à la fin de ce chapitre.

1. Présentation des données et les résultats de la deuxième hypothèse :

Tableau N°12 : La répartition des enquêtés selon les responsabilités familiales et le temps consacré aux activités de loisirs.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Moins de 2 heures	29	60,4%	60,4%	60,4%
Entre 2 et 5 heures	14	29,2%	29,2%	89,6%
Entre 5 et 10 heures	4	8,3%	8,3%	97,9%
Plus de 10 heures	1	2,1%	2,1%	100%
Total	48	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

D'après ce tableau statistique ci-dessus, on constate que un nombre de 29 salariés pratique moins de 2 heures par semaine pour les activités de loisirs en famille ce qui fait un taux de 60,4 %, on remarque aussi que 14 salariés qui obtiennent entre 2 et 5h par semaine pour les activités en famille représente un taux 29,2%, ensuite on s'aperçoit que un nombre de quatre salariés qui font des activités avec leur famille, signifie un total de 8,3%, en dernier on trouve un seul salarié qui bénéficie d'assez de temps pour les activités de loisirs en famille ce qui fait un taux de 2,1%.

Chapitre 06 Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

D'après le traitement de ce tableau, nous avons constaté que ces salariés souffrent d'un manque de temps concernant la pratique de leur loisirs, cela reviens a la surcharge du travail. En raison des horaires de travail décalé, les salariés de système 3/8 peuvent rencontrer des difficultés pour trouver du temps libre pour les activités de loisir, les journées de repos de milieu de semaine peuvent être consacre aux taches familiales au rendez-vous ou à la récupération de sommeil, ce qui limite le temps disponible pour le loisir. De plus, la fatigue peut réduire la motivation et l'énergie pour participer à des activités de loisir après le travail. Les salariés doivent jongler entre les responsabilités familiales et leurs envies de pratiquer les divers loisirs préférés.

Tableau N°13 : La répartition des enquêtés selon le type de loisirs préféré.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Sports et activité physique	20	41,7%	41,7%	41,7%
Lecture et activité intellectuelle	4	8,3%	8,3%	50,0%
Cinéma et télévisions	17	35,4%	35,4%	85,4%
Sortie culturelle, musées, exposition, concerts	3	6,3%	6,3%	91,7%
Autres	4	8,3%	8,3%	100%
Total	48	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

À partir des données de tableau statistique ci-dessus, on remarque que le temps de loisirs préférés et celui choisi par 20 salariés qui représente le sport et les activités physiques avec un taux de 41,7 %, suivi du nombre de 17 salariés qui préfèrent le cinéma et la télévision avec un total de 35,4 %, puis on a un nombre de 8 salariés qui ont l'habitude de pratiquer deux activités celui de la lecture et activités intellectuelle et autres activités avec un pourcentage de

Chapitre 06 Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

8,3 %, en dernier lieu on a 3 salariés qui ont préféré pratiquer des sorties intellectuelles (musée, exposition....etc.), ce qui nous fait un total de 6,3 %.

À cet effet, on peut expliquer que la plupart des salariés ont choisi des types de loisirs qui leur facilitent la récupération, pour éliminer la pression et la charge de travail au quotidien. Les préférences de loisir peuvent varier considérablement d'une personne à l'autre, et dépendant de nombreux facteurs individuelle tels que les intérêts personnelle, les valeurs culturelle et les disponibilités personnelle.

2. Analyse des données de la deuxième hypothèse :

Tableau N°14: La relation entre la répartition des enquêtés selon le temps accordé aux loisirs et les empêchements du travail sur les activités de loisir.

		Possibilité d'annulation des activités de loisir à cause de temps travail.		Total
		Oui	Non	
Accordez-vous du temps pour le loisir	Oui	10	10	20
	Non	19	9	28
Total		29	19	48

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

Comme il est remarquable dans les résultats de ce tableau ci-dessus, on observe que la majorité des salariés annule leurs activités de loisirs à cause de la surcharge du travail et le manque de disponibilité lié au manque de temps.

On conclut que la majorité des salariés de l'entreprise et IFRI, ont rencontré beaucoup des difficultés dans leur gestion de temps de loisirs, cela peut être expliqué par rapport aux horaires de travail décalé qui a un impact significatif ce qui influence sur le temps de loisir. Il est important de noter que tous les salariés en système 3/8, ne font pas face aux mêmes contraintes et que certains peuvent encore trouver du temps pour leurs activités de loisirs.

Chapitre 06 Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

Tableau N°15 : la répartition des enquêtés selon l'influence de temps de travail sur le temps de loisirs.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Les horaires de travail décalé	10	27,8%	27,8%	27,8%
Manque de temps libre	18	50%	50%	77,8%
Perturbation moral	8	22,2%	22,2%	100%
Total	36	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

À travers ce tableau statistique ci-dessus, on s'aperçoit que 18 de ces salariés questionner déclare un manque du temps libre pour leur loisirs avec un taux de 50 %, en deuxième position on trouve des salariés qui manifestent ne plus avoir recours à la pratique de leur loisirs par rapport aux horaires du travail décalé avec un pourcentage de 27,8 %, les 8 derniers salariés voient que ce système les empêche de pratiquer leur loisirs par cause de perturbation morale avec un total de 22,2%, les 12 autres salariés questionner ont préféré de ne pas donner une réponse sur le questionnaire.

Enfin, on constate que l'influence de ce système de travail empêche sérieusement les salariés à pratiquer ou à profiter de leurs loisirs préférés. De plus les salariés de système 3/8 qui travaillent de longue heurs avec un emplois du temps chargé, il auraient moins de temps a consacré pour leurs loisir, cela peut être particulièrement difficile de se retrouver avec assez de temps libre, et peut être en contrainte de sacrifier ces activités de loisir, au profit de son travail les priorités individuelles et les choix de carrière, peuvent également influencer la façon dont une personne alloue son temps entre travail et le loisir.

Chapitre 06 Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

Tableau N°16 : la répartition des enquêtés selon l'organisation de temps de loisir.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Jour de repos	10	27,8%	27,8%	27,8%
Programmer à l'avance	8	22,2%	22,2%	50%
Pas de temps pour le loisir	18	50%	50%	100%
Total	36	100%	100%	

Source : IBM SPSS réalisé par nous même.

D'après ce tableau statistique calculer ci-dessus, on a constaté que 18 salariés ont manifesté de ne plus avoir recours à la pratique de leur loisirs au quotidien avec un taux de 50 %, suivi des salariés qui ont manifesté leur pratique de leur loisirs préférés pendant leur jour de repos avec un pourcentage de 27,8 %, en dernier lieu on a remarqué que 8 salariés procède à la programmation de leur temps de loisirs à l'avance ce qui fait un taux de 22,2%, on a remarqué que 12 autre salariés ont choisi de s'abstenir.

Pour terminer, on constate que les salariés de système 3/8, souffrent du manque de temps, ce qui les empêchent de pratiquer leur loisirs préférés, que ce soit avec leur famille ou leurs amis, on peut dire que le travail fixé est considéré comme étant un travail qui exige une grande implication et un grand sacrifice pour leur travail professionnel. Il est important pour les salariés de système 3/8 de prendre conscience d'essayer de trouver des stratégies, pour maximiser les temps de loisir disponible, malgré ses défis, se qui peut inclure une meilleure gestion du temps.

3. Synthèse des résultats des deux hypothèses :

3.1. Première hypothèse :

- Selon nos enquêtés et les résultats d'analyse liés à notre thématique, on constate que le système de travail 3/8 influence directement sur le temps familial des salariés de l'entreprise IFRI.
- Les salariés de l'entreprise ont assuré qu'ils sont soumis à un déséquilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, dont ils ont résumé leur vie en général par un manque de temps.
- D'après la majorité des salariés de l'entreprise IFRI, en confirme que le travail en système 3/8, a changé les habitudes de ces dernières, ce qui justifie qu'ils souffrent d'un manque de temps considérable, ainsi que ils n'arrivent pas à gérer et à planifier leur temps de travail et leur temps de famille.

3.2. Deuxième hypothèse :

- A partir de la deuxième hypothèse la plupart des salariés de l'entreprise IFRI, n'accordent pas assez d'importance aux activités de loisirs à cause de temps de travail qui domine leur vie sociale. Et qui les empêche de profiter pleinement de leur loisirs préférés que ce soit avec leur famille ou autres.
- Les salariés de l'entreprise confirment que l'exigence de temps de travail en horaires décalé se répercute négativement sur le temps de loisirs, ce qui signifie que le temps de travail implique des impacts significatifs sur la vie privée.
- D'après l'analyse de la deuxième hypothèse, nous avons remarqué que le loisir préféré par les salariés, sont les activités physiques et sportifs, par rapport à leur bienfait qui leur facilite de dégager le stress et la pression cumulée par le travail, d'autre part il les aide à croître leur bien-être.
- Vu que la majorité des salariés souffrent de la charge de travail, cela les empêche d'exercer les différentes activités de loisirs, dont ils ne profitent pas suffisamment.

Chapitre 06 Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

4. Interprétation des données de la deuxième hypothèse :

« Les exigences de temps de travail peut se répercuter négativement sur le temps de loisirs ».

D'après les tableaux statistiques (12, 14, 15,16) en constate que le temps de travail de système 3/8, prend une place majeure dans l'organisation de temps de loisir des salariés, qui est manifestement une contrainte, qui fait que les salariés sont souvent dans la planification de leurs emploi de temps, cela reviens a la surcharge de travail qui les empêche de profiter pleinement de leur loisir qui est limité. De plus, les horaires de travail décalés, le manque de temps, peuvent avoir un impact direct sur le changement des habitudes des salariés qui les pousse à ne pas profiter de leur loisir préférer, ce qui crée une perturbation morale. Donc en peut dire que ces salariés trouvent de mal pour pouvoir planifier entre le temps de travail et temps de loisir.

Synthèse du chapitre :

D'après les données que nous avons eues dans notre enquête effectué auprès des salariés de entreprise IFRI, nous pouvons concluez par rapport à la deuxième hypothèse analysé et les résultats interpréter. Que les salariés travaillant en système 3/8, ont des difficultés concernant la planification entre le temps de travail et le temps de loisirs. Donc à travers les témoignages et les réponses obtenues par les enquêtés, nous apprêtons à conclure ce chapitre en évoquant que l'exigence de ce système influence négativement sur le temps de loisirs, ce qui implique un déséquilibre dans les deux sphères de vie.

Conclusion

À travers notre enquête au sein de l'entreprise IFRI, elle nous a permis de voir et de connaître l'influence de temps de travail, sur le temps de famille et de loisirs sur les salariés qui travaillent en système 3/8.

D'après les résultats obtenus pendant la réalisation de notre terrain d'étude, nous pouvons dire que le temps de travail à dominer les autres temps sociaux (famille et loisirs), ce qui se répercute d'une manière néfaste sur la bonne gestion de ces derniers, cela ne permet pas aux salariés de s'occuper ou de profiter pleinement de leur vie privée.

La planification entre temps de travail et temps de famille et loisirs n'est pas toujours pareil et facile avec tous les salariés de l'entreprise, cela dépend de la situation personnelle de ces derniers, ainsi savoir planifier, c'est savoir bien gérer le temps des deux sphères de la vie.

Après notre analyse, nous avons constaté que le travail en horaires décalés, provoque un changement dans l'organisation de la vie quotidienne, il est difficile de trouver un véritable équilibre entre les temps sociaux. Pour cela il fallait avoir un bon emploi du temps qui va leur permettre d'organiser leur chemin de vie quotidienne.

Comme nous avons aussi remarqué que le travail en système 3/8, à forcé beaucoup des salariés à changer leurs habitudes envers leur famille, et leurs amis et celle de leur loisirs. C'est-à-dire qu'ils sont constamment en confrontation direct pour avoir plus de temps.

La gestion des temps sociaux chez les salariés de système 3/8 peut être un défis complexe, cela peut avoir des effet a la fois positif et négatif sur les salariés, d'un coté ce système permet une certaine flexibilité, en terme de planification du temps de travail, ce qui peut être bénéfique pour certain salariés ; d'autre coté, ils peut aussi entrainer des difficultés par rapports au horaires irréguliers et les

rotations entre les différents quarts de travail, peuvent perturber les rythmes de sommeil et entraîner des problèmes de santé telle que la fatigue, le stress..Etc.

Les salariés peuvent également rencontrer des difficultés, pour s'adapter aux horaires de travail, qui ne correspondent pas aux horaires réguliers, ce qui peut affecter leurs interactions sociales, et leur vie familiale.

Donc pour une meilleure gestion de temps, on propose d'offrir des horaires flexibles aux salariés, qui leur permettent de mieux gérer leur vie en dehors du travail, et aussi établir une rotation équitable des équipes qui permet aux salariés de réduire les perturbations dans leur vie, et de mieux planifier leur différents temps sociaux, ainsi fournir une formation et une sensibilisation sur les effets des horaires du travail décalés, et les stratégies de la gestion des temps peut aider les salariés à adopter des pratiques plus saines. Comme on peut suggérer l'amélioration du quotidien des salariés, en leur augmentant considérablement leur salaire, qui sera à la hauteur des sacrifices fournis par ces derniers, pour leur offrir des récompenses, pour les motiver, ce qui peut être bénéfique pour eux.

D'après les études qui ont été faites, on constate que le temps de travail reste un sujet complexe, qui domine la vie socioprofessionnelle des salariés, que ce soit en Algérie, ou ailleurs dans le monde, ce qui veut dire que l'articulation ou la planification entre les différents temps sociaux est difficile, par rapport aux exigences de travail.

Enfin, pour conclure cette recherche, on déduit que le temps de travail est représenté comme étant un handicap, qui freine la bonne gestion de temps social chez les salariés de système 3/8 de l'entreprise IFRI.

Liste bibliographique

Bibliographie

I. Ouvrages méthodologiques :

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

I. Ouvrages de spécialité :

1. ROUSTANG GUY, **Le travail autrement, le travail est mode de vie**, 2^{ème} édition, BORDAS, PARIS, 1982.
2. KOLSI Mohamed et JAMOUDI Dora, **la conciliation entre la vie privée et la vie professionnels et son impact sur l'engagement au travail**, Tunisie, 2007.
3. BOUTEFNOUCHET Mustapha, **la famille algérienne évolution et caractéristiques récentes**, 2^{ém} Edition, société nationale d'édition et de diffusion, Alger, 1982.
4. KHOUDJA Souad, **les femmes algériennes musulmanes et le développement**, ENAL, Alger, 1979.
5. TREMPLOY Diane-Gabriel et GENIN Émilie, **Temps professionnel étant personnel des hommes et des femmes : une comparaison France –Québec**, à l'université Québec en juin 2008.
6. Moseleit Klaus, **Gestion du temps** Université Virtuelle de Tunis. Edition, 2008.

7. Olivier David, **Le temps libre des enfants et des jeunes à l'épreuve des contextes territoriaux : les pratiques sociales, l'offre de services, les politiques locales** – 2010.
8. Mace Gordon François Pétry, **Guide d'élaboration d'un projet de recherche**, 3e édition revue et augmentée, presses de l'université Laval, 2017.
9. VANEIGEM Raoul, **la paresse, paris, éditons de centre Pompidou**, 1996.
10. LANANE Massika, **L'apport des sciences sociales à la santé**, édition Houma 2013.

II. Dictionnaires :

1. BOUDON Raymond, **Dictionnaire de sociologie**, édition Larousse, Éditons Larousse, Paris, 2005.
2. BRUNO ALAIN et autres, **Dictionnaire d'économie et de science sociale**, Édition Ellipses, paris, 2005.
3. MOLAJONI AKBAR, **Dictionnaire sociologie contemporaine**, Édition Zagros, paris, 2004.

III. Article et revues :

1. BRANGIER et autres, **les dimensions du travail humain, aboutit a assuré la pratique de la psychologie du travail et des organisations**, revue publié le 27 janvier 2011.
2. BRUNO Maresca et autres, **occupation du temps libre une norme de consommation inégalement partagée**, département évaluation des politiques publiques, Paris, 2004, PP : 5-14.

3. VENDRAMIN Patricia, **Rythme de travail et conciliation des temps sociaux**, Enquête réalisé en collaboration avec la FEC, université ASBL, 2007, PP : 5-51.
4. Gurvitch George, 1963, « **La multiplicité des temps sociaux** », in Gurvitch G., **La vocation actuelle de la sociologie**, Presses Universitaires de France.
5. WEDDERBURN Alexander, **La semaine de travail comprimée**, Luxembourg, 1997.
6. HARRIBEY Jean-Marie, **Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts**, **Economies et Sociétés**, Série « Economie du travail », A.B., 1998, n° 20, 3, PP : 29-30.
7. Conne Elisabeth, all, **Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques**, Avec le soutien de la **Fondation suisse pour la promotion de la santé**, Genève Décembre 2001.
8. OUACHERINE Hassan, **La conception sociale du temps chez les managers Algériens**, Enquête réalisée EHEC d'Alger, volume 1, Numéro 2, 2007, PP : 302-317.
9. KHOUDJA Souad, **les femmes algériennes musulmanes et le développement**, ENAL, Alger, 1979.
10. jean CARPENTIER, Pierre CAZAMIAN, **Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale des travailleurs**, Bureau international du travail, Genève, 1997.
11. Presser H.- B., 2004, « **Economie de 24 heures sur 24, structuration du temps et vie familiale** », in Vérone J, Pennec S., Légaré J., 2004, **Age, générations et contrat social**, Les cahiers de l'INED, n° 153, INED.
12. Maurin E., 1989, « **Types de pratiques quotidiennes, types de journées et déterminants sociaux de la vie quotidienne** », Economie et Statistique, n° 223, juillet-août 1989.

13. Roger Sue, **La sociologie des temps sociaux une voie de recherche en éducation**, *Revue française pédagogie*, 1993.

14. Document interne de l'entreprise IFRI, 2023.

15. Jens Thoemmes, **Sociologie du travail et critique du temps industriel, temporalités : revue de sciences sociales et humaines**, 2008, consulté le 27-04-2023 à 17h10.

IV. web graphie :

1. <https://journals.openedition.org/temporalites/456?lang=en> consulté le 30-03-2023 à 15h30.

2. <https://journals.openedition.org/temporalites/456?lang=en> consulté le 31-03-2023 à 15h50.

3. [www.memoire en ligne.com](http://www.memoire-en-ligne.com/4/08/1093)4/08/1093, conciliation vie professionnelle engagement travail.html (le 23 décembre 2013), consulté le 02/02/2023 à 15h00.

4. [www.memoire en ligne.com](http://www.memoire-en-ligne.com/4/08/1093) 4/08/1093, conciliation vie professionnelle engagement travail.html (le 23 décembre 2013), consulté le 02/02/2023 à 15h00.

5. <https://www.mtess.gov.dz/fr/loi-n-90-11-du-21-04-1990-relative-aux-relations-de-travail-page-488-rectificatif/>,03/02/2023, à 15h49.

6. <http://sbccimplementationkits.org/urban-youth/pretest-to-get-the-language-and-visuals-right-for-urban-adolescents/> ?lang=fr consulté le 07-05-2023 à 11h00.

7. <https://www2.mat.ulaval.ca/cananda> , consulté le 20/04/2023 à 15h00.

8. <https://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2002-3-page-163.htm#no4>, consulté le 26-04-2023 à 13h30.

9. <https://www.maxicours.com/se/cours/l-amenagement-du-temps-de-travail/>, consulté le 18/05/2023 à

10. https://joomla-themethemes.fr/travail-3*8-avantages-inconvenients. Consulté le 27-04-2023 à 14h 49.

Liste Bibliographique

11. https://joomla-themethemes.fr/travail-3*8-avantages-inconvenients. Consulté le 26-04-2023 à 14h 49.
12. <http://temporalités.revues.org/92.hal-00941437v2,P.5.consulté> le 27-04-2023 à 17h10.
13. code de travail, **lordonence97/03**, du 11-01-1997.
14. www.cours-gratuit.com--id-1547.consulté le 27-04-2023 à 15h00.

Annexes

Université Abderrahmane mira Bejaia
Faculté des Sciences Humaines Et Sociales.
QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

Sous Le thème :

**La conception des temps sociaux chez les salariés de système 3/8de la SARL
IFRI.**

Dans le cadre de préparation de notre mémoire, de fin de cycle en sociologie de l'organisation de travail, sous le thème de « la conception des temps sociaux chez les salariées de système 3/8 ». Nous vous prions de répondre à ce questionnaire tout en s'engagent de garder l'anonymat des réponses et de les utiliser que pour des fins scientifiques.

Merci pour votre précieuse participation.

Réalisé par :

- SADKI NASSIM

- OUTROUNE HAMZA

Encadré par:

Dr. NEGROUCHE HAMID

Questionnaire :

Axe : données personnelles:

a) les Caractéristiques personnelles :

1- Votre âge :

- 20-30

- 30-40

- 40-50

- 50-60

2- Situation familiale : célibataire : mariée : veuf : divorcé :

3-Niveau d'instruction : Primaire Moyen Secondaire Supérieur

4-Nombre d'enfants vivent au foyer :

-Un enfant

-2 enfants

-3 enfants

-4 enfants

-5 enfants et plus

Axe 01 :L'influence du système 3/8 sur le temps de la vie familiale :

1- Ce système à t-il un effet sur votre vie familiales et sociales ?

Oui Non

Si, oui comment ?

.....

2- Accordez vous un temps pour la famille ?

Oui Non

Si, non,

pourquoi ?.....

.....

3-Comment vous estimez le temps passé avec votre

famille ?.....

4- comment vous gérez votre temps de travail pour passer du temps avec votre famille ou vos amis ?

- Je prévois des activités à l' avance.

- J'essaie de trouver du temps libre à la dernière minute.

- J'essaie de faire des activités avec ma famille et mes amis pendant mes jours de congé.

- Autres (précisez).....

5- Est ce que le temps de travail influence t-il sur votre temps de famille ?

Oui Non

Si, non, pourquoi ?.....

6-Est-ce que le temps de travail de système 3/8 a t-il un impact négatif sur votre vie familiales ?.....

7- Arrivez-vous à équilibrer entre votre temps du travail et votre temps de famille ?

Oui Non

Si, non pourquoi ?.....

8- Avez-vous des problèmes dans votre vie familiale ou conjugale à cause du manque de temps dans ce système de travail 3/ 8 ?

Oui Non

9- Est ce que votre famille vos demande plus de présence a la maison ?

Oui Non

Si, non pourquoi ?

10- Comment qualifiez-vous votre temps de vie (entre le temps de travail et le temps de la famille) ?

- Manque de temps

- Peu de temps

- Assez de temps

Axe 02 :L'influence de système 3/8 sur le temps de loisir :

1-Combien d'heures de sommeil en moyenne obtenez-vous par nuit ?

- Moins de 6 heures
- Entre 6 et 8 heures
- Plus de 8 heures

2- Accordez-vous du temps pour le loisir ?

Oui Non

Si, non,
pourquoi ?.....
.....

3- En dehors de votre travail et les responsabilités familiales, combien de temps par semaine passez-vous sur les activités de loisir ?

- Moins de 2 heures
- Entre 2 et 5 heures
- Entre 5 et 10 heures
- Plus de 10 heures

4 Quelle type de loisirs préférez-vous ?

- Sports et activités physiques
- Lecture et activités intellectuelles
- Cinéma et télévision
- Sortie culturelles (musées, expositions, concerts...)
- Autres (précisez).....

5-comment organisez vous pour trouver un temps pour vos loisirs ?.....
.....

6- Vous arrive-t- il de reposter ou d'annulé des activités de loisir a cause de votre temps travail ?

Oui Non

Si, oui,
pourquoi ?.....

.....

7- Selon vous, comment votre emploi du temps de travail influence-t-il sur votre temps de loisirs ?.....

.....

.....

Résumé :

Ce mémoire de Master explore en profondeur la manière dont les salariés travaillant en système 3/8 perçoivent et gèrent leur temps social. La rotation des quarts de travail dans un système 3/8 peut avoir un impact significatif sur la vie personnelle, la santé et les relations sociales des employés. Cette étude vise à comprendre comment ces travailleurs conçoivent leur emploi du temps en analysant les facteurs qui influencent leurs choix et leurs adaptations. Des méthodes qualitatives et quantitatives sont utilisées pour recueillir des données et évaluer les implications de ces conceptions du temps sur la qualité de vie des employés. Les résultats de cette recherche offrent des perspectives importantes pour les entreprises et les décideurs en matière de gestion du temps de travail et de bien-être des salariés dans les systèmes de rotation des 3/8.