

**République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministre de L'Enseignement Supérieur et de la
Recherche Scientifique**

**Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA
Faculté de sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales**

Mémoire de fin de cycle

**En vue de l'obtention du diplôme Master en sociologie
Option : Sociologie de l'organisation et du travail**

Thème

**L'impact de travail de nuit de femmes sur leur vie
familiale et sociale
Enquête réalisée auprès des femmes qui travaillent la nuit
au sein de l'EPH de sidi-aich**

Réalisé par :

M^{lle} OUBRAHAM Fouzia

M^{lle} SAF Lydia

Encadré par :

M^r AHOUARI ZAHIR

Session Juin 2019

Remerciements :

Nous remercions avant tous, dieu le tout puissant qui
Nous a donné le courage et la santé pour la réalisation de
ce modeste travail.

Plus nous tenons à exprimer notre profond et nos vifs
remerciements à :

Mer AHOUARI Zahir, notre encadreur, d'avoir accepté de
diriger ce travail, qui nous a assisté et conseillé.

L'ensemble du personnel de L'EPH et toutes les femmes
pour nous avoir accueilli au sein de leur établissement, afin
d'y accomplir notre projet de fin d'étude

Fouzia et Lydia

DEDICACES

A mes très chers **parents** qui ont toujours été là pour moi, et qui m'ont donné un magnifique modèle de labeur et de persévérance. J'espère qu'ils trouveront dans ce travail toute ma reconnaissance et tout mon amour.

Qu'il me soit permis d'adresser une dédicace spéciale à mon **chère frère Toufik, mes sœurs** surtout mon **ange Amel** , **A mes neveux, Céline et Aris ma grande mère** que Dieu lui prête une très longue vie de paix et a toute ma famille.

À **Karim** et toute sa famille

À ma très chère amie et binôme **Lydia** et toute sa famille.

A mes amis qui m'ont soutenu pendant cette magnifique expérience dont je cite : **lytia, Lydia, Lamia, Toufik, Saliha**, ainsi que tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

O.FOUZIA

DEDICACES

A mes très chers **parents** qui ont toujours été là pour moi, et qui m'ont donné un magnifique modèle de labeur et de persévérance. J'espère qu'ils trouveront dans ce travail toute ma reconnaissance et tout mon amour.

Qu'il me soit permis d'adresser une dédicace spéciale à mon **chère frère nouh, mes sœurs**, à **mes neveux** que Dieu lui prête une très longue vie de paix et à toute ma famille.

À ma très chère amie et binôme **Fouzia** et toute sa famille.

A mes amis qui m'ont soutenu pendant cette magnifique expérience dont je cite : **katia, Lamia, Saliha, Soraya**, ainsi que tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

S.LYDIA

Sommaire :

La liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Partie théorique

Chapitre I Cadre méthodologique de recherche

Introduction

1-Les raisons de choix de thème :	5
2-Les objectifs de recherche :	5
3- La problématique :	6
4-Les hypothèses :	9
5-La Définition des concepts :	9
6-La méthode utilisée :	11
7-La population d'étude :	13
8-La pré-enquête :	13
9-Le lieu et la durée de l'enquête :	14
10-Les difficultés rencontrées :	14

Chapitre II Le travail de la femme en Algérie

Préambule

Section 1 : le travail de la femme en Algérie

1-Evolution du travail de la femme en Algérie :	16
2- La population active féminine :	18
3- Postes de travail occupés par les femmes en Algérie :	19
4- Le chômage des femmes :	20
5-Importance de travail pour la femme algérienne :	21

Section 2 : Les troubles induits par les mauvaises conditions de travail chez la femme

I-Facteurs généraux en cause :	22
II-Risques féminins spécifiques :	23
III- Risques liés à la grossesse :	24
Conclusion :	26

Chapitre III Le travail de nuit

Préambule

Section 1 : généralité sur le travail de nuit

1-L'évolution de travail de nuit :.....	28
2- définition de travail de nuit :.....	29
3- Définition de travailleur de nuit :.....	30
4- Les droits des travailleurs de nuit :.....	31
5- La durée de travail de nuit :	31
6- Les conditions d'affectation de salariés à un poste de nuit :.....	33
7- La rémunération de travail de nuit :.....	35
8- La possible attribution de jours de repos compensatoire :.....	35
9- Législation de travail de nuit en France :.....	36
10- Législation de travail de nuit en Algérie :.....	36
11- Motivation et choix de travail de nuit chez la femme :.....	36

Section 2 : Modalités de travail de nuit

1-Modalités de travail de nuit :	37
2-Le travail posté :.....	37
3-Le travail en équipes successives alternantes :	38
Conclusion :.....	40

Chapitre IV L'impact de travail de nuit sur la vie familiale, sociale et professionnelle de la femme

Préambule

Section 1 : impact de travail de nuit sur la santé

I- Les troubles Physiologiques :.....	42
II-risque de grossesse :	47
III-Les maladies cancéreuses :	48

Section 2 : impact de travail de nuit sur la vie familiale et sociale

I-Impact de travail de nuit sur la vie familiale :	49
II-Impact de travail de nuit sur la vie sociale :.....	57

Section 3 : l'impact de travail de nuit sur la vie professionnelle

1-Manque de reconnaissance :	62
2-La question de transport :.....	63
3-L'épuisement professionnel :.....	64
Conclusion :.....	65

Partie pratique

Chapitre V Présentation du terrain et des résultats de l'enquête

Introduction

Section 01 : présentation de l'organigramme d'accueil

1-Présentation de l'EPH de Rachid Belhocine de sidi Aich : 67

Section 2 : Analyse et interprétation des données

1-La méthode d'analyse : 69

2-Analyse est interprétation des résultats d'étude : 70

1-Les caractéristiques de la population d'étude : 70

2-Généralité sur le travail de nuit : 72

3-Analyse des données relatives à la première hypothèse : 77

4-Analyse des données relatives à la deuxième hypothèse : 86

5-Interprétation des données : 91

Conclusion

Listes bibliographiques

Annexes

La liste des abréviations :

Abréviations	Leurs significations
E.P.H	Etablissement Public Hospitalier.
OST	Organisation scientifique de travail.
ONS	Office national des statistiques.
INSERM	L'institut national de la santé et de la recherche médicale.
Dares	La direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.
ZTI	Les zones touristiques internationales.
BTP	Bâtiments et travaux publics.
CDI	Un contrat de travail à durée indéterminée.
CDD	Un contrat à durée déterminée.
Art	Article.
H	Heures.
AN	Années.
Kg	Kilogramme.
G	Gramme.
Km	Kilomètre
LH	L'hormone lutéinisante.

Liste des tableaux :

Tableau n°	Titre de tableau	La page
Tableau n°01	La répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale.	70
Tableau n°02	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.	70
Tableau n°03	La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge.	71
Tableau n°04	La répartition de l'échantillon selon les services.	71
Tableau n°05	La répartition de la population selon leur nombre d'enfants.	71
Tableau n°06	Le choix de travail de nuit chez la femme.	72
Tableau n°07	La pénibilité de travail de nuit chez les femmes qui travaillent la nuit	73
Tableau n°08	Le travail de nuit comme une autonomie chez les femmes.	74
Tableau n°09	Les conditions de travail de nuit chez les femmes par rapport aux services.	76
Tableau n°10	La situation financière des femmes qui travaillent la nuit	77

Tableau n°11	La charge domestique chez les femmes qui travaillent la nuit.	79
Tableau n°12	Influence de travail de nuit des femmes sur leurs vies conjugales.	81
Tableau n°13	La prise en charge des enfants des femmes qui travaillent la nuit.	83
Tableau n°14	Le degré de participation des femmes aux activités de loisirs.	86
Tableau n°15	L'entourage social vis-à-vis le travail de nuit des femmes.	87
Tableau n°16	Les interactions sociales chez les femmes qui travaillent la nuit.	89

Introduction

Introduction :

Le travail des femmes a beaucoup évolué aux cours des siècles. Le travail féminin c'est de plus en plus rapproché de celui des hommes surtout avec l'exercice de travail de nuit qui était réservé juste aux hommes.

La durée du travail anormalement longue et la croissance régulière des horaires de nuit, qui sont le corollaire de l'évolution d'une économie mondialisée vers un fonctionnement 24 heures sur 24 imposent des contraintes considérables aux travailleuses et à leur famille. Les femmes sur le marché du travail sont davantage affectées que leurs homologues masculins par ce qu'il est convenu d'appeler les conflits rattachés à la conciliation travail-vie privée, Le monde du travail moderne pose de nombreux défis aux employées telle que travail de nuit qui ne permettent pas une interaction détendue entre ce travail et la vie privée, qui exigent des sacrifices importants en ce qui concerne la vie familiale et les loisirs. Ces femmes sont insatisfaites et se sentent empoigné par leur activité professionnelle au détriment de leur vie personnelle. Le travail reste alors omniprésent et pénètre dans la vie privée de façon nuisible, les femmes sont encore plus pénalisées du fait d'un partage encore très inégal des tâches domestiques, donc le travail de nuit influence négativement l'atmosphère familiale, notamment lorsque on parle de femmes mariées qui ont souvent du mal à passer suffisamment de temps avec leurs enfants, Lorsque des problèmes liés au travail empiètent sur la vie privée, c'est toute la structure qui en souffre, à savoir les enfants, et la relation conjugale, ou leur mari s'occupent des enfants pendant que l'autre travaille. Cela permet peut-être aux familles de joindre les deux bouts, mais au détriment du bien-être de leur conjoints, ce qui engendre parfois des problèmes dans leurs relations conjugales.

Les horaires de travail de nuit ne facilitent pas la vie quotidienne. Travailler en soirée, induit un rythme de vie qu'il n'est pas facile de concilier avec une vie sociale, cela rend difficile l'organisation des rencontres amicales et familiales.

Le rythme de vie décalé et parfois irrégulier induit par ce type d'horaire est sans aucun doute un premier facteur de pression sur les femmes.

Donc, nous voulons à travers notre recherche sur le travail de nuit chez les femmes, mettre en avant si le travail de nuit a des répercussions sur la vie familiale et sociale de ces dernières, dans une grande structure hospitalière publique en région de sidi Aich à leurs difficultés face aux horaires de travail et l'organisation de la gestion de foyer ainsi que leur vie social.

A cette effet, pour mettre en lumière, nous avons établi un cadre méthodologique pour notre recherche que nous avons devisé en deux parties, à savoir une partie théorique et une partie pratique, la première est représentée par trois chapitres qui sont comme suit :

1^{er} chapitre : cadre méthodologique portant sur les raisons de choix de thème et ses objectifs, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés, la méthode et les techniques utilisées, la présentation de la population étudiée et les obstacles rencontrés dans notre recherche.

2^{em} chapitre qui se compose de deux sections, nous parlerons sur le travail de la femme en Algérie, dans la deuxième section nous aborderons les troubles induits par les conditions de travail chez la femme.

3^{em} chapitre : sur le travail de nuit qui se compose de trois sections, la première traite des généralités sur travail de nuit, la deuxième nous aborderons les modalités de travail de nuit, et la dernière section sur la prévention de travailleur de nuit.

4^{em} chapitre : nous aborderons l'impact de travail de nuit sur la santé, vie familiale, sociale et professionnelle de la femme qui se compose de quatre sections, la première section sur l'impact de travail de nuit sur la santé, la deuxième section sur la vie familiale, la troisième section sur vie sociale, et la quatrième son impact sur la vie professionnelle

Dans la seconde partie qui est une partie pratique comporte deux sections, la première est consacrée à la présentation du terrain qui est l'établissement de Sidi Aich Rachid Belhocine et la deuxième est consacrée à l'analyse des hypothèses et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Partie
théorique

Chapitre I
Cadre
méthodologique

Introduction :

Ce chapitre est réservé à la présentation du cadre méthodologique de la recherche dont nous allons exposer l'ensemble des étapes et techniques méthodologiques utilisées durant l'élaboration de notre recherche, et dont on explicite les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique et la définition des concepts clés.

1-Les raisons de choix de thème :

En sociologie Le choix de sujet dépend des raisons spécifique à chaque personne et parmi les raisons qui nous on poussé à choisir ce sujet on a les suivantes :

- avoir une idée sur le travail de nuit.
- Le travail de nuit des femmes est un sujet d'actualité.
- Vu qu'on a des proches de même sexe qui font ce genre de travail on veut découvrir les vraies difficultés rencontrées par les femmes dans leur vie familiale et sociale suite au travail effectué la nuit.
- Vu les dangers de travail de nuit sur la femme ce sujet mérite d'être étudié et l'analysé.
- pour connaitre comment les femmes qui travaillent la nuit s'organisent pour articuler entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Etudier le regard que porte la société sur le travail de nuit de la femme dans le secteur hospitalier.

2-Les objectifs de recherche :

Chaque recherche a des objectifs spécifiques et notre recherche est dont l'objectif de :

- Savoir à quel point le travail de nuit de la femme influence sa vie sociale et familiale.
- Comprendre comment les femmes qui travaillent la nuit gèrent leurs temps, et comment arrivent-elles à concilier entre sa vie familiale et professionnelle.
- déterminer les contraintes rencontrées par les femmes qui travaillent la nuit.
- Connaitre les facteurs qui poussent les femmes à vouloir travailler la nuit.

3- La problématique :

Le travail est une activité humaine organisée et régulée, il représente l'un des facteurs de production des biens et services. Au XIX siècle, et avant l'avancée technologique, numérique et scientifique, le travail était essentiellement agricole ou artisanal et industriel d'une manière trop minime voire inexistante. A cette époque, le travail était moins pénible vu le volume horaire consacré à cet effet, jusqu'à l'apparition de nouvelles lois qui exigent aux travailleurs des dizaines d'heures de travail par semaine.¹

Les réformes apportées au code et loi de travail se coïncident avec l'avènement connus par la révolution industrielle, chose qui a bouleversé le monde de travail avec l'apparition de l'investissement industriel en créant des usines de production ayant permis l'émergence de l'organisation scientifique de travail (OST), cette dernière a apporté un changement plus au moins radical dans le monde de travail, surtout dans l'évolution de la durée de travail qui s'accompagne d'une modification de sa structure temporelle qui encourage, les capitalistes à opter pour des régimes durs afin de produire plus, tel que le travail de nuit.²

Les lois universelles condamnent avec force toute sorte de tapage nocturne, vu que la nuit est faite pour se reposer, il est contradictoire que ces mêmes instances autorisent le travail de la nuit qui a pu transformer le sombre au clair avec l'invention de la lumière artificielle. Le travail de la nuit, est comme prouvé scientifiquement, nuit au système biologique de l'humain, d'où un effet néfaste sur la santé³. Karl Marx analysait le travail de nuit – forme ultime d'exploitation de la force de travail – comme le symptôme de cette gloutonnerie du capital qui dépasse non seulement les limites morales, mais encore la limite physiologique extrême de la journée de travail⁴. Peut-on parler d'un esclavage moderne ?

Contrairement au travail technologique (industriel), il existe certains domaines où le travail de nuit est impératif, à titre d'exemple : la protection civile, la sécurité et la santé.

¹ Pierre Falzon, ergonomie, édition 1^{er}, 2004, P70.

² Ibid, P71

³ Marquié, J-C et Hoc, J-M. (2004). « *Le travail humain. Temps et activités de travail* », volume 67 édition (n° 1), P 42.

⁴ CANDELA, « *Pour une sociologie politique de la nuit* », 2017/1-2 (n° 105-106), pages 7 à 27. Consulté le 28/04/2019 à 23h30.

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

Mis à part dans le secteur de la santé, la loi algérienne interdit aux investisseurs d'employer les femmes durant la nuit, sauf dans le cas d'un choix personnel.

La nuit tient une place spécifique dans l'imaginaire de notre société, car c'est une période consacré a la famille et surtout à se reposer, donc le travail de la femme la nuit renverse les normes de la société vu ses habitudes et ses traditions.

Comme le montre l'étude de la Dares, le travail de nuit des femmes est une réalité incontestable. Devant l'absence d'autres choix, la femme se trouve devant l'obligation d'accomplir un travail de nuit, dans le but de subvenir a ses besoins et à ceux de sa famille dans la plus part des cas.⁵

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

C'est un travail source de pénibilité particulière. On ne peut pas espérer un produit de qualité produit durant la nuit pour des raisons diverses, comme la perturbation des capacités de travail et la chute de vigilance provoquées par le manque de sommeil.⁶

Le travail de nuit est très nocif pour les femmes et d'une manière plus au moins amoindries pour les hommes, selon une étude scientifique, le risque d'atteinte de cancer est plus élevé d'un taux de 19%. Chez les femmes qui travaillent la nuit, et ce d'après une étude

⁵ Michel Lallement, « LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES EN FRANCE DANS LES DEUX DERNIERES DECENNIES 2000 : REGULATIONS, DISCOURS ET ENJEUX DE GENRE, LES CAHIERS DU LISE », n°8/2014. Consulté le 12/02/2019 à 13h00.

⁶ Marqué, J-C et Hoc, J-M. *ibid.*, P 42.

portée sur quatre million de femmes⁷. D'autres effets aussi influencent sur la santé de la femme notamment durant sa période de la grossesse.⁸

Loin des problèmes de la santé, et selon Edouard François, le travail de nuit influence négativement sur la vie sociale et familiale, où la femme rencontre des difficultés énormes à assurer ses tâches ménagères, à cause du déphasage entre sa vie professionnelle et familiale, ce dernier provoque de sérieux problèmes conjugaux, surtout pour les femmes ayant des enfants ou leur garde devient un énorme projet pour le couple.

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

Les travailleuses de nuit déclarent que le travail nocturne provoque un déséquilibre dans le fonctionnement familial et la fragilisation du lien familial ainsi que leur vie sociale qui s'explique par la difficulté d'organiser des rencontres amicales et difficulté de participer aux activités sociales.

Comme il peut aussi être un danger pour la qualité du travail à cause de la pénibilité et le manque de sommeil, et certaines femmes connaissent un ralentissement dans leurs carrières en raison de leur vie de famille qui peut engendrer même un arrêt de travail.

Afin d'approfondir d'avantage notre recherche, nous posons notre question principale comme suit :

Le travail de nuit a-t-il des répercussions sur la vie familiale, sociale et professionnelle des femmes ?

Où nous devons répondre à ces interrogations aussi importantes que la principale :

- 1- comment la femme travailleuse la nuit gère son quotidien et sa vie familiale ?
- 2- Le travail de nuit de la femme met-il en jeu sa place dans la société ?

⁷ Docteur Saldmann, « *Le travail de nuit présente des risques pour la santé des femmes* », 2018, consulté le 3/02/2019 à 10h15.

⁸ Michel Lallement, *ibid.*

4-Les hypothèses :

On peut considérer l'hypothèse comme une réponse provisoire pour la question de départ, elle doit être confirmée ou infirmée.

Maurice Angers définit l'hypothèse comme un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique.⁹

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

1-la femme qui travaille la nuit trouve des difficultés dans l'organisation de la vie familiale du à la désynchronisation des rythmes.

2-le travail de nuit de femmes provoque un sentiment de marginalisation du fait de leurs horaires prédéterminés socialement.

5-La Définition des concepts :

5-1-La vie familiale :

La vie familiale fait partie de la sphère d'intimité de chaque individu, comme aussi de ses choix existentiels.¹⁰

Définition opérationnelle :

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

5-2-Définition de travail de nuit :

Le travail de nuit est le travail effectué toute ou une partie de la nuit. Selon la loi en vigueur, il correspond aux périodes de travail comprises entre 21 heures et 6 heures du matin, cependant une autre période de neuf heures consécutives peut y être substituée par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. En

⁹ Angers, Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Alger : Casbah, 1997, p. 102

¹⁰ Marie-Thérèse Meulders-Klein, « *Vie privée, vie familiale et droits de l'homme* », 1992, Vol. 44 N°4, consulté le 20/02/2019 à 17H20.

tout état de cause, cette période de substitution doit inclure l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. Selon le code du travail, doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.¹¹

Définition opérationnelle :

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

5- 3-La désynchronisation :

Lorsqu'un rythme biologique est perturbé, il perd la cohésion avec son synchroniseur naturel. C'est ce qu'on appelle la désynchronisation. C'est la fausse note. L'harmonie n'est plus. Notre rythme et celui de l'environnement ne sont plus en phase. L'exemple le plus fréquent est la perte de synchronisation entre le cycle veille-sommeil et le cycle jour-nuit. On a envie de faire dodo alors que ce n'est pas l'heure, et inversement.¹²

Cette désynchronisation s'accompagne, qu'elle soit externe ou interne, d'un ensemble de signes atypiques tels que fatigue, mauvaise qualité du sommeil, mauvaise humeur et troubles de l'appétit.¹³

Définition opérationnelle :

C'est le décalage dans les activités dû aux modifications d'environnement liées aux alternances entre le jour et la nuit.

5- 4-la marginalisation :

Est le fait de rendre marginal, de se marginaliser ou d'être marginalisé.

En sociologie, la marginalisation est le fait, pour un individu ou un groupe d'individus, de s'écarter de la norme de la société, de s'en exclure ou d'en être exclu avec une rupture, parfois brutale des liens sociaux. Le terme est d'un usage récent (seconde moitié du XXe siècle).

La marginalisation sociale peut être choisie par un individu désireux de vivre en marge de la société. De manifester le refus d'un mode de vie, de protester contre certains travers de la société. Mais, souvent elle est subie, comme la conséquence d'une ségrégation, d'une

¹¹ **Travail de nuit : Définition et législation par Carole Desmedt** , consulté le 17/02/2019 à 17 :50, sans auteur

¹² Dr. Ada Picard, « *Horloge biologique : retrouvé le bon rythme ! La désynchronisation* », 2016, consulté le 01/03/2019 à 12H00

¹³ R CLARISSE, « *Rythmes biologiques, synchronisation et désynchronisation* », P11, consulté le 03/03/2019, à 14H30

stigmatisation, d'une exclusion sociale, d'anomie, d'une désocialisation, d'un handicap, d'un comportement à risque, d'une déviance.¹⁴

Définition opérationnelle :

C'est l'incapacité de participer à la vie sociale, c'est d'être isolé du monde et de son entourage. et qui ne partage pas son expérience de vie et son vécu, veut dire personne exclu socialement.

5- 5-Horaires de travail :

L'horaire de travail se caractérise par l'organisation du temps de travail et la présence d'un salarié au sein de l'entreprise. L'horaire de travail a toujours été un fort enjeu social qui a débuté en 1848 avec la journée de 10 heures, ce qui constituait une première pour les horaires de travail. En 1936, le Front populaire a institué la semaine de 40h, une autre révolution pour horaire travail.¹⁵

Définition opérationnelle :

C'est les horaires qui sont fixés généralement par l'employeur, où l'employé doit respecter les règles établit par l'établissement, à savoir les horaires de travail.

6-La méthode utilisée :

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

Selon Madeline Grawitz ; « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par les quelles une discipline cherche à atteindre les vérités quelle poursuit, les démontres, les vérifiés »¹⁶

Et pour cela, nous avons choisit la méthode qualitative afin d'entamer notre étude qui vise à comprendre le phénomène à l'étude, et établir le sens des propos recueillis¹⁷

¹⁴ « www.toupie.org/toupictionnaire/:le dictionnaire de politique ». Consulté le 27/02/2019 à 15H10.

¹⁵ **Le code de travail.**

¹⁶ MADELINE Grawitz, **méthode des sciences sociales**, 11e édition DALLOZ, paris, 2002, p35.

¹⁷ A. Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, Montréal, les presses de l'université du Québec 1987, p 87.

Donc, notre démarche a été exclusivement qualitative que nous a permis de comprendre la réalité sociale de notre thème et non de récolter des statistiques. Car la méthode qualitative vise d'abord à comprendre le phénomène étudié.

6-1- La technique utilisée :

Concernant notre thème de recherche, nous avons opté pour la technique D'entretien.

6-1-1-L'entretien :

Dans l'objectif de bien connaître l'impact de travail de nuit chez les femmes, on a utilisé un entretien avec eux, et grâce à ces entretiens nous avons pu recueillir le maximum d'informations contribuant à la réalisation de notre recherche.

L'entretien se définit selon Maurice Angers comme « une technique directe D'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, mais aussi dans certains cas auprès de groupes, qui permet de les interroger de façon semi directive et faire un prélèvement qualitative en vue de mieux connaître en profondeur les Informations »

6-1-2-Le semi directif :

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

6-1-3-Le contenu de l'entretien :

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

C'est à l'aide d'un guide d'entretien qu'on peut obtenir quelques Réponses précises sur des points particuliers, notre guide d'entretien contient une série de questions qui sont réparties sur quatre axes principaux :

- Le premier axe : consacré aux données personnelles des femmes Enquêtées ainsi qu'à la situation familiale.
- Le deuxième axe: consacré aux éléments de présentation de travail de nuit en général chez les femmes de EPH.

- Le troisième axe: consacré aux effets de travail de nuit sur la vie familiale des femmes.
- Le quatrième axe : consacré aux impacts de travail de nuit sur la vie sociale des femmes en dehors du travail.

7-La population d'étude :

Notre population d'étude est constituée de 35 femmes qui travaillent la nuit au sein de l'hôpital Rachid belhocine de sidi aich. On a dégagé de notre population d'enquête, un échantillon de 13 femmes répartis sur différents services (service de maternité, service d'administration, service des urgences, service de pédiatrie.....) et qui sont différentes selon l'âge, expérience, et la situation familiale.

On a eu recours à un échantillonnage non probabiliste qui est défini selon Maurice Angers « est un type d'échantillonnage où la probabilité qu'un élément d'une population soit choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue »¹⁸

De type boule de neige car c'est l'une de notre population d'étude qui nous a mené à d'autres et nous a aidé à constituer notre échantillon.

8-La pré-enquête :

La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce qui a pour objectif d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses.¹⁹

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

La pré-enquête, est donc notre premier contact avec le terrain, au cours de cette étape on a effectué des entretiens avec des femmes travailleuses la nuit. En suite, on a choisi treize parmi eux qui feront partie de notre étude de recherche.

¹⁸ Angers, Maurice. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Alger : Casbah, 1997, p. 229.

¹⁹ AKTOUF Omar, op.cit, page 102.

9-Le lieu et la durée de l'enquête :

9-1- Le lieu de l'enquête :

Notre enquête a été effectuée à l'hôpital Rachid belhocine dit EPH de sidi aich qui a pour fonction d'assurer à la population des soins médicaux complets et préventifs. le choix du lieu convient à notre objectif qui consiste à découvrir l'impact du travail de nuit chez la femme.

9-2- La durée de l'enquête :

Notre enquête s'est déroulée durant une période de 30 jours du 24 février 2019 au 24 mars 2019 au cours de laquelle nous avons pu recueillir des informations nécessaires qui conviennent à notre travail.

10-Les difficultés rencontrées :

Dans chaque réalisation de recherche se trouvent des facteurs qui entravent le déroulement des choses, et durant la période de notre recherche on a rencontré pas mal de facteurs qui ont rendu notre travail plus difficile à réaliser qui sont :

- vu la situation de notre pays durant la réalisation de notre recherche on a perdu assez de temps pour avoir des ouvrages vu que les travailleurs font de grève et ainsi la perte de connexion sans parler de grève de transporteurs qui a duré une semaine.
- le refus de certaines femmes d'être enregistrées ce qui a rendu notre tâche au cours de l'entretien plus difficile.
- suite à la nature de travail, on était obligé de faire notre enquête la nuit mais à cause de la charge de travail des sages femmes elle refusent de répondre à toutes nos questions ce qui nous a poussé à rester toute la nuit dans le service de maternité qui ont été des trois nuits successives très dures pour nous.

Chapitre II

Le travail de la femme en Algérie

Préambule :

Pendant la révolution industrielle, les nouvelles industries qui ont besoin de main d'œuvre et l'émergence des grands magasins font massivement appel aux femmes. Malgré les conditions énormément difficiles au travail avec des rythmes invivables, la femme peut dorénavant aspirer à un emploi salarié.

Section 1 : le travail de la femme en Algérie**1-Evolution du travail de la femme en Algérie :**

Dans le patriarcat, les femmes étaient plus vues comme des épouses dont le rôle était de protéger leurs maris et fils, mais elles réussissent à se libérer des contraintes qui veulent réduire leur rôle au ménage.²⁰

Depuis que la femme algérienne a participé à la lutte contre le colonialisme. d'après l'innée des textes juridiques du conseil national de la révolution algérienne qui prévoyaient d'associer la femme aussi bien à la lutte de libération nationale qu'à la bataille économique, qui allait être engagée par la suite elle a acquis sa liberté et son émancipation grâce à sa lutte pendant la guerre et sa participation à la libération de l'Algérie et après l'indépendance. la femme algérienne a connu un profond changement dans tous les domaines, La participation des femmes à la lutte de libération et leur présence aux côtés des hommes leur a fait prendre conscience de leurs personnalités et leurs possibilités, cela les a poussé à lutter contre leur situation et l'image de la femme au foyer et la tradition, ce qui les a encouragés à participer à la vie sociale et politique.²¹.

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

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

²⁰ KHADIR Aissa et autres, **Parcours D'intellectuels Maghrébins, (scolarité, formation et positionnements)**, KHARTHALA, Saint-Denis, 1999, P311, consulté le 05/04/2019 à 18h12

²¹ AZOUAOU (M.S), « *le travail Au féminin* », N° 300, la dépêche du samedi 07 juin 2003, consulté le 05/04/2019 à 23h01.

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

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

Le travail salarié :

En Algérie, durant la période d'accumulation primitive du capital, les Français ont, non seulement exproprié des terres, mais aussi libéré une force de travail dont le développement de la colonisation avait fort besoin. La paupérisation des populations rurales et urbaines a contraint beaucoup de chefs de famille à vendre leur force de travail, afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Ce même phénomène de paupérisation et les effets désintégrateurs résultants a provoqué le processus de prolétarianisation des femmes algériennes²²

Après la croissance économique qui a subit l'Algérie après l'indépendance et l'urbanisation, les femmes avaient entamées le chemin de travail salarié qui a connu une grande évolution comme le dit (M Bennoune) cette évolution c'est « les résultats de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement »²³

L'évolution du statut de la femme algérienne, sa fréquentation du monde extérieur par la scolarisation et le travail salarié est la conséquence directe du changement social introduit dans la société algérienne.

Le travail salarié des femmes a enraciné des transformations au niveau familial, les femmes ont dû adopter de nouveaux rôles pour répondre aux nouvelles conditions de vie. Souvent, ces rôles sont en contradiction avec le système de valeurs traditionnel et commencent de pénétrer dans les domaines d'emplois plus qualifiés, et même aussi de nouveau mode de travail que nous constatons aujourd'hui tel que le travail de nuit.

²² LILIANE Mébarka GRAINE, Etre une femme en Algérie, action sociale, université Paris 8_St Denis (93) Doctorat en sociologie 2006.

²³ BENOUN Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo patriarcale marinoise, .Algérie.1993, P86.

2- La population active féminine :

Durant les années 1987 à 1997 la population active féminine a augmenté d'environ 10 % par an, soit de 492.442 en 1987, elle est passée à 1.406.005 en 1998, alors que chez les hommes cette augmentation n'a été que de 3,07 %. Cet accroissement de la population active féminine a pour origine essentielle l'accès des filles à l'école, suite à la généralisation de l'enseignement obligatoire et à l'extension du chômage, qui a touché plus de 30 % de la population active totale, après la mise en place du programme d'ajustement structurel de 1994 et des mesures de compression des effectifs dans le secteur public, (600.000 postes de travail supprimés durant les années 1990), la dévaluation du dinar, ainsi que la libéralisation des prix. Ce qui a entraîné une très forte réduction du pouvoir d'achat des salariés et poussé la population féminine à chercher du travail et obtenir ainsi une rémunération indépendante de la famille. Aussi, l'entrée de la femme dans le marché du travail s'explique également par la diminution de la fécondité, où l'on constate que l'indice de fécondité est passé, dans notre pays, de 07,9 enfants par femme en 1970, à 07 en 1980 et à seulement 03,6 en 1996. Soit une baisse de 50 % du taux de fécondité en l'espace de 26 ans. De même que l'âge moyen au premier mariage qui était de 18 ans en 1966, est passé à 21 ans en 1977 et à 26 ans au début de l'année 2000. Ajouter à tout cela le niveau de qualification féminine, qui a connu un bond considérable avec l'accès grandissant de la population féminine à l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, dans une proportion égale, ou même parfois supérieure, à celle de la population masculine.²⁴

Il y a aussi le fait que la durée de la scolarisation des filles est plus longue que celle des garçons, avec des taux de réussite plus élevés chez les filles, Malgré les progrès importants réalisés en matière d'éducation et de formation des femmes en Algérie, celles-ci enregistrent l'un des taux d'activité les plus faibles dans le monde (16,6%) relativement à celui des hommes (69,5%) selon l'ONS (2014). Cela à des conséquences négatives sur leur statut, leur intégration économique et sociale et sur la lutte contre la pauvreté.²⁵

²⁴ BELOUCIF Ghania, **MARCHE DU TRAVAIL ET ACTIVITE FEMININE EN ALGERIE**. Juin 2017.

²⁵ HASIBA Gherbi, « *Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie* », Le cas de la wilaya de Bejaia,, 2014/2(n 166) P45 à 58, consulté le 08/04/2019 à 10h00.

3- Postes de travail occupés par les femmes en Algérie :

En dépit d'une progression du taux d'activité féminin, où il y'avait une augmentation significative du volume des femmes actives, élément révélateur de l'évolution de la société, à travers une plus large participation de la femme à la sphère économique.

Les postes de travail occupés par les femmes varient selon le niveau scolaire ou de qualification qu'elles ont obtenues et l'offre de travail qui leur est faite.

Les femmes salariées sont principalement employées dans le secteur public et elles sont majoritaires dans l'Education nationale sur les deux cycles d'enseignement fondamental (figure n°6). Cette domination des femmes dans les effectifs du corps enseignant est continue et se renforce pour atteindre le cycle secondaire.

Elles sont à 80% occupées comme salariés non permanents (ce taux est de 63,9% pour les hommes), à 62,9% dans le secteur public et à 56,5 % dans la fonction publique. La préférence des femmes pour le secteur public peut être expliqué par des facteurs liés à l'accès à l'emploi et par des motivations liées à la sécurité de l'emploi et le respect des droits des travailleurs; le secteur public est très réglementé et veille au respect du principe d'équité dans le recrutement et des droits professionnels. Il faut noter, tout de même, que le taux de licenciement des femmes, comme motif de départ, est très faible (2,3%), alors qu'il est de 9% pour les hommes²⁶

Au niveau moyen, les femmes occupent plus particulièrement les métiers paramédicaux, ceux du secrétariat et de l'enseignement où les possibilités de formation professionnelle ou de promotion sont les plus réduites. Quant au niveau supérieur, les femmes sont professeurs, chercheurs, chargées d'études, médecins, juristes, etc.

²⁶ MOHAND CHERIF belmihoub Professeur, consultant en management et economie institutionnelle etude exploratoire sur l'accès des femmes au marche du travail en algerie, 2016.

4- Le chômage des femmes :

La question de l'emploi demeure un défi pour tous les pays, cependant avec des degrés variables. Les pays en développement, dont l'Algérie, sont beaucoup plus touchés par le chômage en général, et, encore plus, par celui des femmes et des jeunes.

L'Algérie avait, jusqu'à ces dernières années, l'un des pays qui a souffert du chômage des femmes en particulier, c'est que le chômage augmente plus vite que l'emploi. En d'autres termes, le désir de travailler, l'offre de travail féminin augmentent plus vite que la demande des entreprises et de l'Etat, principaux pourvoyeurs d'emplois pour les femmes (services et administration).

En effet, le taux de chômage a doublé entre les années 1990 et 1997 et a atteint 20 % de la population active, tandis que le travail informel représente environ 25 % de l'emploi du pays.

Depuis le début des années 1990 le chômage féminin s'oriente vers des caractéristiques nouvelles, en ce sens que, même si 62,4 % des femmes au chômage sont issues du système éducatif, il y a un nombre assez élevé de femmes au foyer qui cherche désormais à trouver un emploi. Aussi, il y a environ 42 % des femmes au chômage qui font partie d'une famille où il n'y a qu'une seule personne qui travaille.²⁷

L'évolution du taux de chômage montre que celui-ci a commencé à devenir préoccupant dès la deuxième moitié des années 1980, pour atteindre près de 30% de la population de la population active en l'an 2000. Cette hausse a affecté différemment les catégories sociales et les segments du marché du travail, en touchant particulièrement les femmes et les jeunes et en faisant apparaître déjà en 1995 un chômage des diplômés. Ainsi, alors que durant les décennies 1970 et 1980, les taux de chômage des femmes étaient sensiblement inférieurs aux taux masculins, cette tendance s'inverse au cours des années 2000²⁴. En 2001, le chômage féminin aurait atteint plus de 31% de la population active féminine, soit 4 points de plus que le taux national. En 2000, 45 % des femmes actives étaient

²⁷ BELOUCIF Ghania, op.cit.

âgées de moins de 30 ans et 56% des femmes actives ou à la recherche d'un emploi avaient moins de 40 ans.²⁸

Le taux de participation des femmes au marché du travail est en progression en 2013 plus de deux millions de femmes travaillent, soit trois fois plus qu'en 1990 (ONS, 2014). Cependant, cette évolution ne s'est pas accompagnée d'une offre d'emploi de même ampleur : le taux de chômage féminin s'est donc accru et représente le double de celui qui affecte les hommes.²⁹

5-Importance de travail pour la femme algérienne :

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

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

Le travail constitue pour la femme une source d'autonomie et d'indépendance et surtout une source de satisfaction et de reconnaissance sociale, pour elle le travail renforce la confiance en sois, elle réalise ses propres ambitions.

Grace a son travail elle développe sa personnalité et s'implique dans son propre épanouissement en tant que citoyenne active.

Le rôle de la femme est devenu très importants dont elle contribue au développement de la société d'où elle se sent membre à part entière de cette dernière. Elle lui permet d'acquérir un statut social et une place plus valorisante dans la famille.

la femme ne travaille pas seulement pour le plaisir mais travaille aussi pour des raisons économiques selon Boutefnoucht Mustafa « La femme travaille premièrement pour des raisons économiques et pas beaucoup d'entres elle qui travaillent juste pour le plaisir de s'affirmer ou s'épanouir » donc elle travaille pour constituer une source de revenu et prend

²⁸ Fatiha Talahite, « *Algérie. L'emploi féminin en transition* ». CNRS CEPN-Université Paris 13, 2007, P24, consulté le 20/04/2019 à 20h18.

²⁹ Hassiba GHERBI, op.cit.

en charge sa famille afin d'améliorer leurs niveau de vie. et surtout pour que la femme réalise ses objectifs et ses buts personnelles tel que la constitution de trousseau de mariage pour les femmes célibataires .

D'une manière générale le travail de la femme est considéré comme source de richesse, de croissance et de développement économique du pays. comme le constate BEATRICE Majnoni, sociologue et membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturelle et loisir, à fort contenu en emploi ». ³⁰

Section 2 : Les troubles induits par les conditions de travail chez la femme

I-Facteurs généraux en cause :

On peut reconnaître les trois facteurs généraux suivants :

1-les taches prescrites sont différentes :

Les femmes occupent dans l'ensemble des emplois dans lesquels les gestes répétitifs des membres supérieurs sont fréquents a un rythme rapide. il s'agit le plus souvent de taches de précision, effectuées dans des postures statiques debout ou assises, sans possibilité de déplacement.

2-l'interaction entre l'opérateur et le poste de travail est différente :

Les hommes sont, en général, plus grands que les femmes, et les segments corporels des hommes et des femmes sont également différents. Pourtant, les équipements de travail sont, en général, dessinés à partir de références anthropométriques masculins, ce qui tend à augmenter les difficultés dans l'interaction entre les femmes et leur poste de travail.

3-la durée du travail en termes d'années d'exposition est un risque majeur :

Les femmes restent plus longtemps dans le même emploi. Il est reconnu que les femmes ne changent pas leur charge de travail pendant 24 ans en moyenne, alors que les hommes la diminuent progressivement.

³⁰ LUNGI Christina ; Et si les femmes réinventaient le travail , Edition Eyrolles, Paris, 1999, PP 69-70.

II-Risques féminins spécifiques :

Indépendamment du secteur ou des postes de travail, les femmes ont des risques spécifiques liés au sexe :

1-la double présence :

Depuis que la femme est devenu un agent économique s'est retrouvé face à des nouvelles situation qui ont bouleversée son monde de vie ou sa responsabilité est devenu plus complexe du à la difficultés de conciliation entre la sphère professionnelle et familiale vu qu'elle a un double rôle celui de la femme salariée qui aide sa famille financièrement d'une part et de la femme au foyer en tant qu'un élément responsable des taches domestiques d'autre part. Les femmes s'impliquent de plus en plus dans le marché du travail, tout en continuant à être les personnes ressources du travail domestique et des nécessites familiales.

2- les harcèlements :

Les femmes dénoncent, chaque jour un peu plus de situation de harcèlement. Qu'il soit sexuel ou moral. Ces comportements à l'encontre des femmes produisent des troubles émotionnels et physiques.ils ont des conséquences sur la productivité par l'augmentation de l'absentéisme et la perte de compétences. Lorsque les femmes harcelées quittent leurs emplois. Enfin, ces situations influence le collectif de travail en détériorant le climat social et en générant des comportements de méfiance, principalement à l'égard de la hiérarchie.

D'ailleurs une enquête plus récente sur ce sujet, vient quantifier l'ampleur et l'impact des actes de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel subis au travail³¹

car Le travail est le premier espace dans lequel les femmes subissent du harcèlement sexuel qui touche beaucoup plus les femmes célibataires car Le fait d'être célibataire aggrave les risques de harcèlement sexuel au travail, et aussi les femmes divorcée comme le dit Marys Jaspard « les femmes célibataires ou divorcée sont plus touchée par cette harcèlement que les femmes mariées ainsi que ces attentes et agressions sexuel augmentent pour les femmes astreintes à un travail de nuit et celle auxquels une tenu de travail est imposée »³²

³¹ JUSTINE Beauvais , « *Harcèlement sexuel au travail: les femmes ne sont pas exposées aux mêmes risques selon leur profil* », 2018, consulté le 24/04/2019 à 18h45.

³² JASPARD Marys , violence contre les femmes. ED la Découverte , paris,2005, P66.

Harcèlement sexuel est comme toute autre forme d'agression dirigée contre les femmes dans le milieu de travail. Cette violence porte atteinte aux droits fondamentaux à la dignité à l'intégrité physique et elle vise à prendre le pouvoir et à dominer l'autre.

3- la discrimination :

Les situations de discrimination vécues par les femmes dans le monde de travail peuvent être nombreuses. Elles affectent d'autant plus la santé que les femmes ne peuvent les affronter, qu'elles remettent en cause la capacité, la satisfaction au travail et l'estime de soi.

4- la féminité :

Il convient de souligner un autre aspect social important, en rapport avec l'image de la féminité. Cette exigence est retrouvée dans de nombreux emplois ouverts aux femmes où l'apparence physique, le look, est essentielle, et impose aux femmes des dépenses importantes pour se coiffer, se maquiller et se vêtir sous peine d'être exclues. La maigreur est aussi une caractéristique physique parfois exigée comme déterminant de certains postes de travail. Les vendeuses dans la mode ou les grands magasins doivent présenter un aspect physique qui peut avoir de graves conséquences sur la santé.³³

III- Risques liés à la grossesse :

1-Risques liés à la station debout :

La position debout génère un risque :

-d'avortement spontané 1,6 fois plus élevé. Le risque augmente plus significativement dans le cas d'une exposition élevée.

-de naissance avant terme 1,27 plus élevé, le niveau de risque augmente avec le niveau d'exposition (lorsque les travailleuses exposées sont comparées à des travailleuses exposées 3heures au moins). Des niveaux de risque légèrement plus élevés ont été observés dans le cas d'une exposition à la marche et à la station debout sans déplacement.

-de nouveau-né de faible poids avec une prévalence moyenne de 1,10 les études exploitées portent sur des niveaux d'exposition élevés (debout la plupart du temps, \geq heures/jour).

³³ PIERRE Harichaux et JEAN-PIERRE Liberté, ergonomie et prévention des risques professionnels, paris, 2005 P65.

-de retard de croissance intra-utérin. Le niveau de prévalence calculé est de 1,31 et augmente avec le niveau d'exposition.

Le risque augmente avec la durée d'exposition. il est établi à partir de 8heures ou plus par jour. Il est cependant difficile d'interpréter les études réalisées pour déterminer un niveau d'exposition sans danger.

2- port de charge :

Le port de charge entraine un risque :

-d'avortement avant terme avec un niveau de prévalence moyenne de 1,36 (≥ 10 kg, fréquence variées).

-de naissance avant terme avec un niveau de prévalence calculé de 1,20. Il est probable qu'un phénomène d'auto sélection ait poussé les femmes les plus à risque à cesser de travailler avant 28 ou 32 semaines de grossesse.

-de naissance de faible poids. Le lien entre le port de charge et le risque de naissance de faible poids n'est pas clairement établi (les résultats sont contradictoires). McDonald et ses collaborateurs (1988) ont montré une association entre le port de charges et le risque de naissance de faible poids parmi les femmes qui ont cessé de travailler avant le 28^e semaine de grossesse, nous pouvons présumer que les femmes les plus à risques auraient cessé de travailler avant la 28^e semaine.³⁴

3-effort physique important :

Une étude menée par l'INSERM (saurel-culbizolles, 1987) a montré un risque plus important :

- d'accouchement prématuré chez les femmes enceintes affectées à des emplois de production, service et vente (6,6%), notamment chez celles travaillant sur des lignes de montage (9,4%) par rapport à des femmes enceintes affectées à des tâches administratives ou d'employé de bureau (3,7%).

- de faible poids à la naissance (< 2500 g) chez les femmes enceintes exerçant des efforts physiques importants (6,3%) par rapport à celles n'en exerçant pas (4,0%).

³⁴ PIERRE Harichaux et JEAN-PIERRE Liberté , Ibid, P66.

4-durée de travail :

Mamelle et ses collaborateurs (1984) ont identifié une augmentation de la fréquence des naissances avant terme chez les des femmes travaillant plus de 9 heures par jour, ou plus de 4à heures par semaine. Ou encore plus de 6 jours par semaine.³⁵

Conclusion :

Malgré l'augmentation de l'emploi des femmes, ce dernier n'est pas sans risque sur sa vie vu sa féminité et sa double journée ce qui engendre plus de difficultés.

³⁵ PIERRE Harichaux et JEAN-PIERRE Liberté, *ibid*, P 69,70.

Chapitre III
Le travail de
nuît

Préambule :

Le travail de nuit est normalement une formule à laquelle l'employeur doit avoir recours exceptionnellement. Le cadre légal est très strict même si certains aménagements peuvent être mis en place, en concertation avec les représentants du personnel.

Section 1 : généralité sur le travail de nuit**1-L'évolution de travail de nuit :**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cependant l'évolution de la durée de travail n'est pas uniquement quantitative, elle est aussi qualitative. A côté de la logique sociale qui vise à améliorer les conditions de travail et de la vie des salariés, est également à l'œuvre la logique de l'entreprise qui a pour objectif « d'optimiser » productivité et flexibilité. C'est ainsi que l'évolution de la durée de travail s'accompagne d'une modification de sa structure temporelle au travers de mesures telle que l'aménagement du temps de travail, le travail de nuit, le travail dit en équipe alternante ou non, qui sont en développement et qui contrarient plus au moins les rythmes biologiques suivant les cas. La flexibilité peut aussi se traduire par du temps partiel contraint, ou l'annualisation du temps de travail, même si les horaires flexibles « à la carte » se sont aussi développés en réponse aux demandes des salariés.³⁶

2- définition de travail de nuit :

Le travail de nuit est une forme particulièrement pénible du travail posté.

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. Par des dérogations aux dispositions qui précèdent :

- pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et

³⁶ FALZON Pierre, op.cit, p 70, 71.

de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures,

- pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures (travail « en soirée »).

Tous les salariés peuvent être concernés par le travail de nuit : cadres, salariés au statut Etam (employé, technicien, agent de maîtrise), salariés en CDI ou encore en CDD. Il concerne aussi bien les personnes payées au Smic que les cadres (le travail de nuit n'étant pas compris dans le statut cadre).³⁷

3- Définition de travailleur de nuit :

Le travailleur de nuit se définit, d'une part, comme tout travailleur qui présente normalement durant la période nocturne au moins 3 heures de son travail journalier .D'autre part, comme tout travailleur susceptible d'accomplir durant la période nocturne entre certaines parties de son temps de travail annuel.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes,
- soit, un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une « période de référence » définie dans les conditions précisées ci-dessous. Lorsque, au cours d'une même période de référence, le salarié aura accompli des heures de travail « en soirée » et des heures de travail de nuit, les heures seront cumulées pour savoir s'il peut être considéré comme « travailleur de nuit ».
- Ces dispositions sont d'ordre public.
- Tout salarié, homme ou femme, peut travailler la nuit. Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit. Des mesures particulières de protection s'appliquent également à la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit ; certains salariés du secteur des transports relèvent, en outre, de dispositions spécifiques.

³⁷ CAROL desmedt, op.cit.

Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence peut être fixé par une convention ou un accord collectif de travail étendu. À défaut d'accord, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.³⁸

4- Les droits des travailleurs de nuit :

Une visite médicale doit avoir lieu avant le début du travail de nuit. Une seconde visite est effectuée deux mois après, puis tous les six mois.

Si le travailleur se révèle inapte au travail de nuit, cela ne peut constituer un motif de licenciement sauf si :

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

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

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent, sauf dérogation, réaliser un travail de nuit. Les femmes enceintes sont elles autorisées à ne pas travailler de nuit.³⁹

5- La durée de travail de nuit :

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans l'article L.221-5-1 du code de travail, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égale à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer .

La durée maximale quotidienne de poste de nuit peut être portée à 12 heures pour le travailleur de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessus ;

-activité caractérisé par l'éloignement entre le domicile et les lieux de travail de salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail de salarié ;

³⁸ MANULLE Pinto, « *définition travailleur de nuit, le travail de nuit : approche juridiques* », 2006/1(vol 29/n11e) P63.

³⁹ Ibid., P 65.

-activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;

-activité de manutention ou l'exploitation qui concourent à l'exécution de prestation de transport ;

-activité caractérisé par la nécessité d'assurer la continuité de service ou de la production.

- la durée maximale quotidienne de poste de nuit peut également être porté a 10heurs pour tous les travailleurs de nuit, quelque soit leurs activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit répartis sur moins de 5jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces même cas elle peut être portée en fonction des nécessités, a 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel de services de maintenance ses et des prix ventes.

Il peut également déroger a la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaire en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus , de dérogation a la durée maximale quotidienne de 8heurs de poste de nuit, devra bénéficié d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévus par les articles L.220-1 du code travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation de travail dont la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection approprié aux salaires consternés doit etre prévus par l'accord collectif par rapport au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculé sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.⁴⁰

Toutefois, lorsque l'organisation de travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenants aux caractéristiques de l'activité de l'entreprise, le justifié, la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les

⁴⁰ Accord national du 03 janvier 2002 sur le travail de nuit, P, 03 consulté le 30 mars 2019 à 11 :30.

mêmes circonstances, elle peut être portée 44 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.⁴¹

6- Les conditions d'affectation de salariés à un poste de nuit :

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou de la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'il est expressément prévu par le contrat de travail .L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit le salarié occupé un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit .l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation sera incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante .Ce refus ne constitue ni une faute ,ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans les mêmes établissement ou de la même entreprise ,bénéficie d'une priorité pour l'attribution pour d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ,ou d'un emploi équivalent .Le souhait de salarié par lequel le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré , temporairement ou définitivement , sur un poste de jour disponible dans l'entreprise , correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du

⁴¹ Accord national du 03 janvier 2002 sur le travail de nuit, ibid P,03

contrat de travail, de fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur inapte pour le poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de grossesse et du congé légale postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, les périodes pendant laquelle le salarié bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un moi. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché pendant la période considéré, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressé refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit à la salariée ou au médecin de travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25 -1-1 du code du travail et L.334-1 et suivants du code de la sécurité sociale

En cas d'allaitement, justifiée par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitantes leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4^{em} alinéa de l'article 5.⁴²

⁴²ibid., P04.

7- La rémunération de travail de nuit :

Les heures de travail de nuit bénéficient en principe d'une majoration de leur paiement. En effet, le travail de nuit connaît les majorations suivantes :

Les heures de travail effectuées entre 21h et 22h puis entre 5h et 6h du matin : majoration de 10%

Les heures de travail effectuées entre 22h et 5h du matin connaissent une majoration qui dépend des conventions :

- Si les heures de travail de nuit sont habituelles ou occasionnelles mais prévues à l'avance, majoration de 30%
- Si les heures de travail de nuit sont occasionnelles et demandées le jour-même au salarié, majoration de 60%

Ainsi, plusieurs facteurs sont à prendre en compte. Tout d'abord, il faut voir si le travail de nuit est occasionnel ou habituel. Ensuite, s'il est occasionnel, il faut se demander si ce travail de nuit a été anticipé ou non. Dans le cas d'une demande de dernière minute au salarié, il bénéficie d'une majoration encore supérieure à celle dont il bénéficie lorsque le travail de nuit a été anticipé.

8- La possible attribution de jours de repos compensatoire :

Au-delà des majorations de salaire dont nous venons de traiter, il faut aussi savoir que le travail en horaires de nuit peut donner droit au salarié à des jours de repos dit compensatoire. Pour cela, il faut calculer les heures de nuit qui ont été travaillées au cours de l'année civile échue. L'attribution de jours de repos compensatoires se fait alors selon les fourchettes suivantes

- Pour 270 à 539 heures de travail de nuit effectuées sur l'année, attribution d'un jour de repos compensatoire
- De 540 à 810 heures de travail de nuit effectuées sur l'année, attribution d'un jour de repos compensatoire supplémentaire, soit deux jours au total
- Au-delà de 810 heures de travail de nuit effectuées sur l'année, attribution d'un jour de repos compensatoire supplémentaire encore, soit un total de 3 jours⁴³

⁴³ **Travail de nuit : majoration de salaire, repos compensatoire**, le 05/06/2018, consulté le 12 avril 2019 à 21 :53min.

Toutefois, le salarié qui bénéficie de jours de repos compensatoire doit être vigilant. En effet, une fois acquis, le repos compensatoire doit être pris par le salarié dans un délai assez court, à savoir un mois après son attribution selon le calendrier civil. Il doit obligatoirement être posé par le salarié. Aucune contrepartie financière ne peut en effet être attribuée en cas de jour de repos compensatoire non posé. Dans ce cas, le jour est perdu pour le salarié.⁴⁴

9- Législation de travail de nuit en France :

Al loi du 9 Mai 2001 abroge l'interdiction du travail de nuit des femmes et instaure un nouveau régime légal pour le travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes, mettant ainsi le droit français en conformité avec le droit communautaire.⁴⁵

10- Législation de travail de nuit en Algérie :

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

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

Art.28 : Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

Art.29 : Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour les travaux de nuit.

Des dérogations spéciales peuvent toutes fois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.⁴⁶

11- Motivation et choix de travail de nuit chez la femme :

De nombreuses femmes occupent aujourd'hui un emploi. et Certaines le font par obligation, d'autres, par choix.

Sur cet ensemble, il y a deux catégories principales de travailleuses de nuit : celles qui le font par obligation, pour des raisons financières, économiques, et celles qui ont choisi l'activité pour des raisons personnelles, tel que avoir une plus grande autonomie dans

⁴⁴ **Travail de nuit : majoration de salaire, repos compensatoire**, ibid.

⁴⁵ **Accord easydis du 31 juillet 2002 sur le travail de nuit** consulté le 10 mai 2019 à 13h40.

⁴⁶ Loi n°90-11 du 21 /04/1990.

l'organisation du travail, ainsi une ambiance de travail plus conviviale, plus solidaire du fait du moins grand nombre de soignants présents la nuit.

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

Et parmi les « plaintes » qui reviennent régulièrement, une certaine difficulté à obtenir la coopération d'un éventuel conjoint ou compagnon quant aux tâches et responsabilités familiales et ménagères.

Certaines femmes, des mères, occupent un emploi dans le seul but d'assurer les dépenses courantes, quand elles y parviennent. Elles sont parfois seules à assumer les charges du foyer.

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

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

Section 2 : Modalités de travail de nuit.

1-Modalités de travail de nuit :

Le travail de nuit peut prendre des formes diverses. Il peut être permanent (nuits fixes), en alternance avec d'autres horaires comme dans le travail en 3*8 ou 2*8 qui sont appelé travail posté, ou occasionnel. Il peut être total, c'est à dire couvrant la totalité de la période allant de 21h à 6h, ou partiel avec un empiètement plus ou moins important sur la période de sommeil nocturne.⁴⁷

2-Le travail posté :

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

⁴⁷MARQUE, J. C. op.cit, P 01.

Le travail posté, également appelé travail en équipes successives alternantes ou travail en rotation, est un mode particulier d'organisation du travail. Les travailleurs postés réalisent alors des horaires atypiques. Mais qu'est-ce que le travail en équipe ?

L'alternance des équipes :

- Équipes fixes: elles travaillent toujours sur le même horaire (nuit fixe, jour).
- L'équipe alternante: elle change régulièrement de poste (matin, après midi, nuit).

3-Le travail en équipes successives alternantes :

Le travail en équipes successives alternantes, ou travail posté, désigne tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme (continu ou discontinu). Cela entraîne pour eux la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. Le travail posté, par exemple en 3x8, 2x8 ou 2x12, inclut souvent un poste horaire de nuit.

3-1-Travail deux-douze 2*12:

Le travail en deux douze consiste en une équipe de jour et une équipe de nuit travaillant chacune 12 heures. Il n'y a pas d'alternance, un ouvrier est soit de nuit soit de jour

Le travail par équipes de douze heures est l'une des formes les plus répandues de semaine comprimée, en raison sans doute de la simplicité du calcul de la rotation: deux équipes suffisent à couvrir 24 heures et les relais s'opèrent toujours au même moment de la journée (de même que trois équipes de huit heures couvrent, elles aussi, 24 heures avec changements d'équipes aux mêmes moments chaque jour). Cette formule de compression du temps de travail permet de prester une semaine normale, à savoir $168:4 = 42$ heures en travaillant 3 périodes au cours de la première (36 heures) et 4 périodes au cours de la suivante (64 heures), ce qui donne une moyenne hebdomadaire de 42 heures. La semaine de travail continu de 168 heures peut donc être assurée par quatre équipes.⁴⁸

3-2-Le travail en trois-huit 3*8 :

C'est un système d'équipes qui ne tourne pas pendant le week-end. Le poste change chaque semaine, une semaine du matin (du lundi au vendredi), une semaine de l'après-midi, une semaine de nuit et ça recommence. On note que dans ce cycle, la notion de week-end est

⁴⁸ ALEXANDER Wedderburn, LA SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE, Luxembourg, 1997, P19..

variable : le week-end entre les semaines du matin et de l'après-midi (qui dure du vendredi 14h au lundi 14h) n'a rien à voir avec le week-end entre les semaines de nuit et du matin (qui dure du samedi 6h avant le sommeil, au lundi 6h). C'est un cycle considéré comme « dur », du fait des cinq postes successifs identiques qui accumulent la fatigue.

Les trois-huit ou 3x8 sont un système d'organisation d'horaires de travail qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur 24h.

Chaque semaine, les équipes changent de tranche horaire. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur secondaire.

Dans la plupart des cas, les équipes changent d'horaire chaque semaine. L'équipe qui faisait l'horaire de nuit durant la semaine A, fait le matin la semaine B tandis que l'équipe du matin passe à l'après-midi.

Exemple de cycle :

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3
Équipe A	Matin	Nuit	Après-midi
Équipe B	Après-midi	Matin	Nuit
Équipe C	Nuit	Après-midi	Matin

Par exemple :

- 05 h - 13 h ou 06 h - 14 h : matin
- 13 h - 21 h ou 14 h - 22 h : après-midi
- 21 h - 05 h ou 22 h - 06 h : nuit

On parle alors de l'équipe de nuit, de l'équipe du matin et de l'équipe de l'après-midi.⁴⁹

3-3-Travail en 2*8 :

Le travail en 2x8 est une forme de travail posté. On parle aussi de travail en équipes ou de travail en rotation.

⁴⁹ Les cycles du travail posté, 17 Septembre 2008, sans auteur consulté le 3 mai 2019 à 18 :20.

Si le travail posté est organisé en 2x8, cela signifie que deux équipes se succèdent par roulement de huit heures consécutives pour assurer un fonctionnement durant les 16 h d'une journée.⁵⁰

Exemple :

	Matin	Après-midi
Semaine A	Équipe 1	Équipe 2
Semaine B	Équipe 2	Équipe 1
Semaine C	Équipe 1	Équipe 2
Semaine D	Équipe 2	Équipe 1

En général, le créneau du matin est de 5 h à 13 h. Le créneau de l'après-midi est de 13 h à 21 h. Le travail posté en 2x8 est donc un travail posté en discontinu avec un arrêt du travail la nuit et deux jours en fin de semaine.

Conclusion :

Le travail de nuit et la très grande irrégularité des horaires de travail dont le recours à ce genre de travail doit être exceptionnel.

⁵⁰ Les cycles du travail posté, ibid.

Chapitre IV

**L'impact de travail de
nuit sur la vie familiale,
sociale et
professionnelle de la
femme**

Préambule :

Les horaires de nuit amènent les femmes à travailler pendant des périodes habituellement dévolues au repos (sommeil,) ou aux activités familiales et sociales ce qui provoque des effets néfastes sur sa vie quotidienne.

Section 1 : impact de travail de nuit sur la santé.

I- Les troubles Physiologiques :

1- Sommeil et vigilance :

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

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

D'après l'International Classification of Sleep Disorders, les troubles du sommeil sont caractérisés par plusieurs problématiques, telles que le retard ou l'avance dans la phase de sommeil, les phases veille/sommeil irrégulières, les troubles du sommeil liés au jet-lag¹ et ceux engendrés par les horaires postés. En raison des nombreux types d'horaires du travail posté, il est difficile de généraliser les troubles du sommeil. Le trouble le plus présent chez le travailleur irrégulier est le syndrome du sommeil insuffisant.

Le travail de nuit a un impact non négligeable sur le sommeil et l'accumulation de fatigue. Les rythmes étant sans cesse modifiés, il est difficile pour le corps d'avoir une bonne qualité de sommeil. Malheureusement, la plupart des études publiées sont d'un faible niveau de preuve. Elles sont souvent effectuées en laboratoire sur de très petits échantillons de personnes ou sous forme de revue de littérature incluant des études de qualité inférieure.⁵¹

D'après une revue sur les troubles du sommeil, l'âge aurait un impact défavorable concernant le sommeil. En effet, une personne plus âgée aurait une moins bonne adaptation des rythmes circadiens et ressentirait plus de fatigue. Cette même étude tend à dire que les femmes auraient plus de déficit de sommeil que les hommes dû aux obligations à la maison.

⁵¹ VETSCH Christelle, Grossenbacher Lisa, L'alimentation et le travail de nuit Pratiques et perceptions, Genève, juillet 2013, P12.

Elles auraient d'autant plus tendance à être fatiguées et somnolentes durant le travail que les hommes.

Pour les travailleurs de nuit, la lumière du matin empêche l'adaptation des rythmes circadiens. Dans différentes études en laboratoire, le port de lunettes sombres a démontré une meilleure adaptation des rythmes.⁵²

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

Le bruit :

Le bruit en particulier est un véritable fléau pour le sommeil du travailleur de nuit c'est difficile pour eux de dormir la journée alors que l'entourage qui nous entoure est en pleine activité. Le travailleur de nuit a aussi envie, de retourner chez lui et de participer à la vie sociale et familiale. Le niveau de bruit est souvent plus élevé le jour que la nuit, la plupart des travailleuses de nuit se plaignent du bruit des enfants et de la circulation, Le bruit est présent dans toutes nos activités et il y prend une place de plus en plus prépondérante. Le sommeil est un état de repos relativement fragile car il peut être interrompu, de façon volontaire ou non, par le jeu de stimulations diverses, parmi lesquelles le bruit constitue une cause majeure. Il paraît donc hautement souhaitable de se préoccuper davantage de ce qui constitue non seulement une gêne, largement exprimée par les populations, mais aussi un danger par les répercussions possibles sur la santé d'une exposition prolongée au bruit.⁵³

La lumière :

La lumière fait baisser et diminue la qualité du sommeil, la lumière fait partie des plus grands perturbateurs du sommeil. En bouleversant notre horloge biologique, la lumière retarde l'endormissement et altère la qualité de notre sommeil.

⁵² VETSCH Christelle, Grossenbacher Lisa, *ibid*, P12.

⁵³ ALAIN Muzet, Les effets du bruit sur le sommeil, 21 rue Becquerel, P13.

La lumière joue un rôle clé pour le bon fonctionnement de notre organisme. L'exposition aux rayons du soleil dès le matin permet de caler notre horloge biologique sur un cycle de 24h. Cette synchronisation est très importante car notre horloge interne régule le système veille/sommeil, la pression artérielle ou encore la production d'hormone. Mais l'exposition à la lumière doit s'arrêter à la nuit tombée. De nombreuses études scientifiques montrent, en effet, qu'une exposition prolongée à la lumière peut perturber notre sommeil, et en particulier la lumière artificielle.⁵⁴

-Tout décalage horaire perturbe le rythme veille-sommeil et provoque des difficultés d'endormissement et un réveil précoce et aussi une somnolence diurne et surtout des insomnies d'ailleurs L'insomnie est le trouble du sommeil le plus fréquent. Il touche davantage les femmes et augmente avec l'âge. Mais certaines insomnies peuvent être transitoires et d'autres chroniques.⁵⁵

En plus d'être caractérisé par une plus courte période de sommeil paradoxal nécessaire à la réparation de la fatigue mentale. Cette perturbation du sommeil entraîne également de la fatigue chronique et une plus grande consommation de médicaments pour aider à dormir, pouvant avoir des effets secondaires sur la santé.⁵⁶

2 –la Fatigue :

La fatigue représente la plainte la plus souvent citée par les travailleurs. il s'agit en fait d'une sur-fatigue résultant à la fois de la pratique professionnelle en état de désactivation biologique et d'un manque chronique de sommeil.

La fatigue est une sensation physique désagréable entraînant une difficulté à la réalisation d'activités physiques ou mentales, est un bon indicateur physique de désordre du rythme circadien. Elle est due à un manque de récupération appelé « dette de sommeil ».⁵⁷

Généralement, la fatigue se fait moins ressentir l'après-midi, car toutes les performances psychomotrices sont en acrophases avec l'activité physique, la force musculaire et l'humeur de sujet. Le matin et la nuit, ces performances ne sont plus optimales .En effet,

⁵⁴ ANNE-LAURE Lebrun, « *dormir avec la lumière : bonne ou mauvaise idée* », 2018 consulté le 16/04/2019 à 13h34.

⁵⁵ Ibid., P118 ,119.

⁵⁶ CHRISTIANE Gadoury, « *Maladies du travail en bref* », 2013 consulté le 11/03/2019 à 17h20.

⁵⁷ Ibid., P119.

soit on n'est pas encore en forme, soit on ne l'est plus. Cependant, il faut tenir compte de la variabilité individuelle, en particulier du caractère matinal et vespéral d'un sujet chez lequel la tendance peut être inversée. Chez le sportif professionnel, ces indications précieuses lui permettant, en principe, de placer correctement dans la journée les entraînements et les compétitions.⁵⁸

3-les Troubles Gastriques :

Le décalage horaire est très souvent indissociable de certains erreurs alimentaires graves : on a tendance à augmenter la portion de glucides et de lipides ingérés (cas des casse-croûte) et en grignote plus souvent. Ce comportement alimentaire, augmentant les rapports caloriques, se répercute sur le poids. Les personnes présentant ces troubles ont très souvent une surcharge pondérale, voire une obésité, ainsi qu'une cholestérolémie et de l'hypertension artérielle. Toutes, ce comportement alimentaire a l'avantage de produire de la chaleur corporelle et d'apporter un réconfort psychologique, permettant au sujet de lutter contre l'endormissement.

4-Les troubles digestifs liés au décalage sont :

- dyspepsies, des gastralgies ;
- Une constipation ou des diarrhées ;
- Des douleurs gastriques ;
- Des ulcères gastriques.

5- Troubles psychoaffectifs et psychosomatiques :

A la suite d'un décalage horaire, des troubles apparaissent tels que :

Des troubles de l'humeur ;

- Une nervosité, une irritabilité, une anxiété ou une agressivité ;
- Une augmentation du seuil de sensibilité ;
- Une intolérance à certains facteurs nociceptifs ;

⁵⁸ Etude exploratoire, « *Paris la nuit* », février 2004, consulté le 15/05/2019 à 14h51.

- Une spasmophilie ;
- Un état névrotique.

6- Troubles Psychomoteurs :

Les aptitudes psychomotrices sont normalement minimales entre 2 et 4 heures du matin. Pendant cette période chez les travailleurs, les micros sommeils sont les plus nombreux et peuvent durer jusqu'à 7 secondes, ce qui peut expliquer que les accidents nocturnes survenant dans les industries et le transport sont toujours très graves .

Les troubles psychomoteurs que l'on peut rencontrer sont :

- une perturbation dans la coordination motrice ;
- un allongement du temps de réaction ;
- une diminution de la mémoire ;
- une multiplication des erreurs de jugement ;
- une désorientation du sujet ;
- des illusions sensorielles.

7- Les troubles Endocriniens :

Lorsque la femme subit un décalage horaire important, son cycle menstruel est perturbé et la fonction de reproduction peut être interrompue brutalement .Dans ce cas, on parle de stérilité suprahypophysaire, qui correspond à une inhibition de la synthèse d'hormones gonadotropes telles que la LH et la FSH qui régulent les phases pré- et post ovulatoires. ⁵⁹

Cet état se produit, quel que soit par ailleurs le type de contraception que pratique le sujet. Cela complique donc le pronostic gestationnel.

⁵⁹ PIERRE Harichaux et JEAN-PIERRE Libert op.cit, P118.

D'autres hormones spécifiques d'une situation stressante ou anxiogène sont sécrétées en abondance pendant la période de décalage horaire. Il s'agit des catécholamines et, en particulier, de l'adrénaline et des corticoïdes comme le cortisol. Ce phénomène est particulièrement connu chez les hôtesse de l'air des compagnies aériennes internationales.

8-Troubles Chroniques :

Quels que soient le monde de décalage horaire et sa cause, les signes d'intolérances graves se manifestent, selon les sujets, à partir de quelques mois jusqu'à 20 ans de carrière professionnelle, il s'agit alors :

- D'insomnies irréversibles souvent accompagnées de la consommation de somnifères ;
- d'ulcère digestifs ;
- de troubles névrotiques ;
- de problèmes cardio-vasculaires du type hypertension artérielle, tachycardies, extrasystoles, etc. ;
- d'inversion des rythmes de la force musculaires entre droite et la main gauche ;*-d'obésité ;
- de dérèglement endocrinien.⁶⁰

II-risque de grossesse :

Le sujet du travail de nuit pour les femmes enceintes n'est pas nouveau et a déjà été le sujet de plusieurs études. D'anciennes recherches avaient déjà énoncé les risques pour le bébé à venir : le travail de nuit entraînerait un sous-poids du bébé ou des accouchements prématurés. D'autres études avaient alors contredit ces recherches, affirmant que ce type de travail n'était pas réellement lié à la prématurité. Néanmoins, c'est écrit dans la loi : les femmes en France peuvent demander un aménagement lors de leur grossesse pour être affecté à un travail de jour, jusqu'au début du congé prénatal. Et une nouvelle étude pourrait convaincre des femmes enceintes à demander cet aménagement : des chercheurs affirment en effet que le travail de nuit au moins deux fois par semaine augmente considérablement le risque de fausse-couche.

⁶⁰ PIERRE Harichaux et JEAN-PIERRE Libert op.cit, P 119,120.

Un risque de fausse-couche augmenté de 32%

Pour leurs recherches, les scientifiques ont étudié les grossesses de 22 744 Danoises. Ils ont également suivi leurs horaires de travail et des hospitalisations pour fausse-couche à l'aide de bases de données gouvernementales.

Ces analyses ont révélé qu'après huit semaines de grossesse, le risque de fausse-couche était augmenté de 32% chez les femmes qui avaient travaillé deux nuits ou plus au cours de la semaine précédente par rapport aux femmes qui ne travaillaient pas la nuit. Mais travailler seulement une nuit par semaine n'augmentait pas le risque de manière significative. L'étude a été ajustée en fonction de l'âge de la mère, des fausses-couches précédentes, du tabagisme, du statut socio-économique, de l'indice de masse corporelle et d'autres facteurs.⁶¹

III-Les maladies cancéreuses :

1-Cancer de sein :

Travailler la nuit n'est pas seulement pénible, c'est également dangereux pour la santé. C'est ce que révèle une équipe de chercheurs dans une étude publiée dans la revue *Cancer Epidemiology, Biomarkers and Prevention*. Selon ces travaux, le travail risque accru de cancers du sein, de cancers gastro-intestinaux et de cancers de la peau de nuit est lié à un chez les femmes.

Pour parvenir à cette conclusion, les chercheurs ont épluché plus de 60 études couvrant près de 115 000 cas de cancer et 4 millions de participants en Amérique du Nord, en Europe, en Australie et en Asie. Ils cherchaient à savoir s'il existait un lien entre le travail de nuit et le développement de certains cancers. Ils ont ainsi pu observer que le risque de développer un cancer augmentait de 19 % pour les femmes travaillant de nuit pendant plusieurs années.

2-Le cancer de la peau :

⁶¹JUSTINE Ferrari , [Le travail de nuit des femmes augmenterait le risque de fausse-couche](#), consulté le 02 /02/2019 à 21 h00.

Dans le détail, nous apprenons que le risque de développer un cancer de la peau augmente de 41 % chez les femmes qui travaillent la nuit pendant de nombreuses années, de 32 % pour le cancer du sein et de 18 % pour le cancer gastro-intestinal. En revanche, aucun lien n'a été établi entre le cancer du sein et le travail de nuit, en Amérique du Nord et en Europe. En revanche, les infirmières qui travaillaient de nuit augmentaient de 58 % leur risque de développer un cancer du sein.

« Les résultats de cette étude suggèrent la nécessité de programmes de protection de la santé des femmes travaillant de nuit, avec des examens médicaux réguliers », ont noté les auteurs de cette étude. Selon eux, cette augmentation du risque de cancers s'explique par la plus grande difficulté que l'on a à travailler la nuit plutôt que le jour. L'effort n'est pas le même. Ils ajoutent que le travail de nuit devrait être considéré comme un facteur de risque de cancer.⁶²

Section 2 : impact de travail de nuit sur la vie familiale et sociale

I-Impact de travail de nuit sur la vie familiale :

1- Organisation domestique :

L'organisation et la qualité de la vie familiale sont affectées par les horaires atypiques en raison de la désynchronisation des rythmes de vie qu'ils génèrent. L'alternance des postes (travail de nuit, travail du week-end en particulier) aggrave la situation.

Les inconvénients dus au décalage par rapport aux horaires dominants touchent plus certaines catégories de population que d'autres ainsi, les femmes mères de famille sont particulièrement éprouvées par la désynchronisation, dans la mesure où elles ont la charge de la plus grande part des travaux ménagers et des soins aux enfants.

Les tensions temporelles que supportent les femmes mères de famille, déjà très lourdes dans le cadre d'un horaire normal, deviennent pratiquement intenable avec des horaires irréguliers ou décalés.⁶³

⁶² MARINE Rondot, « *Cancer : les effets néfastes du travail de nuit pour les femmes* », consulté le 03/04/2019 à 17h13.

⁶³ PIERRE Boisard, « *conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés* », N°333-334-Avril-Mai, 1991, P10. Consulté le 28/04/2019 à 22h00.

Que l'un ou l'autre des conjoints ou tous les deux travaillent en horaires atypiques, fixes ou alternants, implique, de toute manière, une organisation familiale particulière qui se traduit par une surcharge de travail (repas supplémentaires), une adaptation des membres de la famille à l'horaire particulier du travailleur atypique (éviter que les enfants fassent du bruit, etc.) ou alors une adaptation du travailleur atypique aux rythmes "normaux" de la famille. La plupart des femmes adoptent ce comportement pour assurer la garde de leurs enfants (sommeil "en miettes"). Ces difficultés d'organisation perturbent l'atmosphère familiale (problèmes conjugaux).

De nos jours, en raison de l'accroissement du salariat féminin, il est évident qu'un nombre de plus en plus grand de travailleuses féminin, et parmi eux des travailleuses atypiques plus particulièrement de nuit ne peuvent compter sur la présence au foyer de leurs époux pour leur faciliter la tâche. Par ailleurs, les femmes, mariées avec enfants, qui travaillent de nuit n'ont pas dans la plupart des cas le soutien de leur mari durant la journée.

Et si les conjoints des femmes atypiques participent parfois aux travaux ménagers et s'occupent de leurs enfants lorsqu'elles travaillent, cela ne modifie pas radicalement la répartition des tâches domestiques dans le ménage : les femmes continuent d'en assumer la responsabilité générale.

De toute manière, qu'il s'agisse de l'homme ou de la femme, il est clair que les horaires atypiques ont des incidences concrètes dans l'organisation de la vie familiale en raison précisément de la désynchronisation des rythmes qu'ils génèrent. Des difficultés surgissent dans la préparation des repas et leur organisation, dans le travail d'entretien du ménage et dans les soins aux enfants. Une étude pilote sur les conséquences physiologiques et psychologiques du travail posté dans certaines branches du secteur tertiaire (Rutenfranz & al. 1980) analyse les effets de ce type d'horaires sur l'organisation du temps dans les familles. On y lit que "le travail posté exige des femmes une organisation particulière des travaux ménagers.

Une femme obligé de travailler la nuit et de dormir le jour subira donc une double contrainte: d'une part celle de devoir effectuer sa tâche en période de désactivation, ce qui va exiger un effort supplémentaire, d'autre part celle de devoir dormir en période d'activation, ce qui pose le problème du sommeil de jour et de ses qualités réparatrices⁶⁴.

⁶⁴ Paul Beaud, Marie-Claude Brulhardt, all, « *Tavail de nuit et autres formes d'horaires atypiques* », 1990, P 145 consulté le 04/05/ 2019 à 22h46.

Les nouvelles formes d'emplois atypiques ne possèdent pas que des avantages et ne sont pas toujours si bien adaptées à la situation des femmes et des mères de jeunes enfants. L'envers de la médaille laisse parfois entrevoir des inconvénients qui surpassent l'ensemble des avantages, particulièrement lorsque l'engagement dans un tel travail n'est pas délibéré.»

L'un des aspects primordiaux des inconvénients dû aux travaux de nuit relevés par des études effectuées dans divers pays est une synchronie dans la vie quotidienne, provoquée par le décalage du temps de travail lui-même par rapport à celui du reste des activités sociales (horaires des transports publics, horaires scolaires, heures d'ouverture des magasins, des administrations, des équipements de loisirs, etc.).

Les horaires de travail jouent un rôle important. « Plus les horaires sont atypiques, plus les actifs trouvent qu'il est difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle » Le travail de nuit rend difficile l'organisation de leur vie de famille, et ce d'autant plus qu'ils ont des enfants et, tout particulièrement de jeunes enfants. Les femmes ont souvent le sentiment que la conciliation entre vie familiale et professionnelle est difficile. C'est le cas pour 80% des mères dont les horaires de travail sont alternants (par rapport à 40% des pères), mais aussi de 72% des mères (et de 68% des pères) qui travaillent de nuit plus d'une fois par semaine ; ou encore de 67% des mères (et 64% des pères) qui travaillent le dimanche et les jours fériés ; et de 62% des mères (et 60% des pères) qui travaillent avant 7 heures le matin ou après 20h. Le lien entre statut de l'emploi, d'une part, imprévisibilité et irrégularité des horaires de travail, d'autre part, est complexe.⁶⁵

Parmi les préoccupations des parents dont cette réalité représente le quotidien, la recherche d'un service de garde, dans un contexte où les places sont nettement insuffisantes, représente un défi particulier, en plus d'organiser toute la routine des membres de la famille autour de l'horaire de travail des parents, de celui de l'école, les courses, les rendez-vous chez le médecin, etc.

2- Garde d'enfant :

⁶⁵ Blanche Le Bihan, CLAUDE Martin, « ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD, », 2007, P 22, 23, 24, consulté le 09/04/2019 à 21h20.

Le travail de nuit des femmes est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, La première difficulté rencontrée pour les mères de famille réside dans le peu d'infrastructure d'accueil pour les enfants, .Une étude portant sur une équipe de téléphonistes aux horaires irréguliers (Prévost & Messing, 2001) a mis en évidence les difficultés auxquelles ces femmes doivent faire face pour concilier les horaires de travail et la garde quotidienne des enfants. De plus, ces difficultés peuvent s'accroître si la variabilité et l'irrégularité des horaires sont peu prévisibles.

Il apparaît ainsi que lorsque ce sont les hommes qui travaillent en horaires atypiques, la vie familiale tend généralement à être ajustée à leurs horaires. Les heures de lever et de coucher des conjointes, les heures du repas ou le silence imposé aux enfants font partie de ces ajustements et les conjointes assurent en grande partie les tâches ménagères. La situation n'est pas symétrique lorsque ce sont les femmes qui travaillent en horaires atypiques ou en horaires de nuit. Si certaines activités comme accompagner les enfants à l'école, sont assurées par une partie des conjoints, très peu d'entre eux aident les enfants à faire leurs devoirs scolaires et encore moins participent aux tâches ménagères.⁶⁶

Des recherches antérieures ont fait ressortir des compromis entre les horaires atypiques et le temps consacré au conjoint et aux enfants. Par exemple, le fait de travailler de nuit est lié à un plus grand nombre d'heures passées avec les enfants, ce qui laisse supposer que les horaires de nuit sont une façon pour les parents de résoudre leurs problèmes de garde d'enfant

Ces familles en horaires atypiques utilisent les services de modes de garde existants, elles ne sont pas en dehors de l'offre actuelle. Elles fréquentent les assistants maternels mais aussi les multi accueil, les garderies, les centres de loisirs... L'emploi d'une garde à domicile est modéré, par contre le recours à la famille est très important. Ce sont donc les personnes sans réseau familial, les plus vulnérables.⁶⁷

des défis associés aux horaires de travail atypiques, aux impératifs de la mobilité et aux revenus limités, ainsi que de la difficulté de concilier les horaires de travail et la garde des enfants, les travailleurs doivent souvent consacrer du temps non rémunéré à planifier et

⁶⁶ DANIELA Neves Directrice : MARIE Santiago Expert : FABIENNE Fasseur, « *Travail de nuit et santé des infirmières Etude exploratoire* », 2014 P11, consultes le 4 mai 2019 à 23 :41.

⁶⁷ **Enquête sur les familles en horaires atypiques**, Août 2013, consulté le 23/04/2019 à 12h30.

à coordonner les responsabilités professionnelles et familiales, ce qui diminue d'autant le temps disponible pour la famille.⁶⁸

Les femmes qui travaillent la nuit ne désirent pas changer d'horaire, et ce dans le but d'assumer leurs "responsabilités familiales" (les ouvrières, mères d'enfants en bas âge sont celles qui disent apprécier le plus ce type d'horaire).

Plus les femmes ont des enfants jeunes et nombreux, moins souvent elles travaillent à temps complet. S'occuper soi-même de son enfant est le premier motif qu'avancent les mères qui réduisent ou interrompent leur activité professionnelle dans les premières années suivant une naissance. Toutefois, elles restent d'autant plus en emploi ou en reprennent d'autant plus souvent un après une interruption, éventuellement à temps partiel, que leurs horaires de travail leur permettent de concilier leurs vies professionnelle et familiale. Les pères accordent moins de temps aux tâches parentales, mais ils apparaissent davantage impliqués lorsque leurs horaires sont désynchronisés de ceux des mères, particulièrement quand les mères ont des horaires atypiques. Les pères assureraient ainsi principalement un rôle de relais dans la garde

La désynchronisation des horaires de travail du père et de la mère constitue un moyen d'ajustement pour accroître la présence parentale auprès des enfants et faire face aux charges éducatives.⁶⁹

Education des enfants :

La difficulté va s'accroître car une fois les enfants scolarisés, d'autres problèmes apparaissent liés à l'organisation du système scolaire avec sa double vacation et l'absence de cantines scolaires, cette situation est d'autant plus difficile à gérer quand ya des enfants dans les différents paliers du système scolaire.

Le mode d'occupation des factions (fixe ou alternant) peut nuancer fortement cette détérioration. En effet, la pratique permanente du poste de nuit en annule les impacts puisqu'elle offre une disponibilité totale envers les enfants. la pratique de ces deux quarts

⁶⁸ ELISE Thorburn, « *Travail et famille : Les incidences de la mobilité, des horaires de travail et de la précarité d'emploi* », le 21 août 2018, consulté le 25/04/2019 à 23h02.

⁶⁹ DARES ANALYSES, « *L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples : quelle place occupée par les pères* », septembre 2017 N° 058 consulté le 19/04/2019 à 15h15.

réduit leur rôle familial et qu'elle perturbe celui relevant du domaine éducatif. Les difficultés dans l'exercice du rôle parental s'expliquant par cette moindre disponibilité. La pratique permanente du poste de nuit n'implique pas un ajustement perpétuel entre la vie au travail et la vie familiale, et offre une disponibilité approuvée dans les relations avec les enfants. Cependant, la distinction du mode d'occupation des factions (fixe, alternant)⁷⁰

3- La vie conjugale :

Des chercheuses se sont demandé si des liens existaient entre le travail selon des horaires atypiques et la stabilité conjugale. Aux États-Unis, Presser (2000) s'est notamment demandé si le fait de travailler en soirée, la nuit ou en rotation, par opposition au travail le jour, pouvait influencer cette stabilité. À partir de deux cycles (1987-1988 et 1992-1994) de la National Survey of Families and House Holds¹³, ses conclusions révèlent que les couples sans enfants se débrouillent assez bien pour gérer le stress que ces horaires entraînent, mais quand les couples ont des enfants, ces horaires compliquent la vie familiale considérablement, allant jusqu'à augmenter le risque de divorce. En somme, selon cette étude, l'hypothèse voulant que les horaires non usuels accroissent la probabilité de l'instabilité maritale se vérifie bel et bien, mais dans certaines conditions seulement ; ce sont les quarts de nuit et les quarts rotatifs, et non les quarts de jour, qui augmentent de manière significative le risque d'instabilité conjugale, et cela se vérifie seulement chez les couples ayant des enfants.

Au Québec, Marcil-Gratton et Le Bourdais (2000) ont vérifié sensiblement la même relation, à partir des données québécoises des deux premiers cycles de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) (1994-1995 et 1996-1997). Elles constatent que le régime de travail des parents est un déterminant important de la probabilité qu'ils ont de se séparer. En effet, dans les familles où les deux parents avaient un horaire atypique ou combinaient travail typique et atypique, il y avait deux fois plus de séparations ; en outre, les

⁷⁰ GERARD Vallery et CAROLINE Hervet, « *Impact de diverses modalités organisationnelles du travail posté sur le sommeil, les comportements alimentaires, la vie sociale et familiale : le cas du personnel soignant en milieu hospitalier français* », 2005. Consulté le 01/05/2019 à 00h30.

familles où la mère avait un horaire de nuit et l'autre était le jour ont été trois fois plus nombreuses à vivre une séparation.⁷¹

Le manque de temps est l'un des facteurs qui influence la vie de couple car La communication demeure le moyen le plus efficace et le plus fiable pour éviter que le travail nuise à la vie de couple.

Certains couples ne se voyaient pas pendant quelques jours, si bien que la communication avec le conjoint était totalement interrompue.

Les tensions entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles peuvent également avoir un effet négatif sur la vie conjugale (Allen & coll., 2000). De même, selon Presser (2004), les horaires atypiques (soir, nuit, week-end) réduisent la qualité du temps familial. S'appuyant sur des enquêtes menées aux États Unis, l'auteur a montré que les conflits dus à ce type d'horaires étaient plus fréquents au sein des couples et pouvaient aboutir à une fragilisation de ce dernier. Nous concluons donc que les horaires atypiques engendrent des difficultés sur le plan de la santé, de la conciliation et de la vie familiale et sociale.

Les horaires comme pouvant être en partie responsables de frictions, de séparations, voire de divorces au sein des couples. Les propos ci-dessous permettent de voir l'effet à moyen, long terme de ces horaires et donc l'importance de prendre en compte la gestion des âges sur l'ensemble du parcours de vie. Notons que plusieurs prémédiques sont en couple, mariés ou conjoints de fait avec des prémédiques et travaillent dans cette même organisation.⁷²

Mais, Le manque de temps n'est toutefois pas la seule variable qui influence la vie de couple. En effet une longue liste d'activités et de préoccupations quotidiennes peut susciter, chez certaines personnes, des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduire par des comportements de retrait dans la vie de couple. Ces personnes se sentent tellement sollicitées dans différentes sphères de leur vie, qu'elles ne peuvent répondre aux demandes de la vie conjugale. Il s'agit pour elles, par ces comportements de retrait, de tenter d'alléger leur sentiment de surcharge. D'autres par contre, vont réagir aux conflits famille-travail/travail-

⁷¹ Maude Rochette, **Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels**, Québec, 2003, P22 consulté le 04/05/2019 à 23h00.

⁷² LAZZARI Dodeler, NADIA et TREMBLAY, DIANE Gabrielle TELUQ-UQAM, « *Conciliation emploi-famille et horaires chez les prémédiques (ambulanciers): des différences selon l'âge et le genre* », Montréal, Canada, P04 consulté le 28/04/2019 à 22h20.

famille par un état dépressif qui induit des comportements colériques envers le partenaire. Les personnes qui vivent des conditions difficiles au travail sont plus hostiles envers leur conjoint, ont moins de comportements chaleureux envers ce dernier et sont moins capables d'offrir du soutien à leur partenaire. Ces facteurs contribuent à la perception qu'ont les partenaires de la qualité et de la stabilité de leur relation conjugale.⁷³

Le temps de travail de ces couples se traduit par une désynchronisation très élevée du temps hors-travail et donc par une raréfaction des possibilités de passer du temps ensemble. Le décalage inverse. Quand un des deux conjoints travaille la nuit, la synchronie devient très faible. Des études complémentaires ont montré que des horaires de travail peu synchrones se traduisent par moins de temps passé ensemble pour les couples, avec ou sans leurs enfants. En revanche, des horaires désynchronisés augmentent

Le temps que chaque parent passe seul avec ses enfants : la répartition du travail parental entre les conjoints est alors moins inégale, en particulier pour les couples dont la mère a des horaires décalés le matin. Une telle configuration harmonise en effet les fins de la journée de travail des pères et la journée scolaire des enfants, même si ce temps paternel est essentiellement consacré à la télévision et aux jeux. L'augmentation est substantielle : en 1986, les mères dont les horaires sont décalés le matin passent en moyenne plus d'une heure avec leurs enfants, contre moins d'une demi-heure pour les pères « synchrones ».

La désynchronisation conjugale est avant tout le résultat d'inégalités sociales individuelles, accrues au niveau du couple par le jeu de l'homogamie sociale. Il suffit en effet qu'un des conjoints ait des horaires de travail atypiques pour faire basculer le couple du côté de la désynchronisation. La progression des horaires atypiques individuels accroît ainsi les situations de désynchronisation au niveau du couple. La synchronie, en recul, est de plus en plus un avantage réservé aux couples les mieux situés socialement ou qui échappent à une flexibilité imposée dans l'activité exercée. Les conjoints situés dans le haut de l'échelle sociale passent le plus de temps ensemble, mais au sein du couple la répartition du travail

⁷³ Nathalie St-Amour, Johanne Laverdure, Annie Devaul, Sylvianne Manseau, « *La Difficulté De Concilier Travail-Famille : Ses Impacts Sur La Santé Physique Et Mentale Des Familles Québécoises* », P 17,18, 2005 consulté le 03/05/2019 à 22h26.

parental est la plus inégale. Les nouvelles formes de répartition des tâches au sein des ménages découlent le plus souvent de contraintes professionnelles.⁷⁴

Désadaptation et isolement social, professionnel et familial. Le travail de nuit peut notamment troubler de façon significative l'équilibre entre vie de travail et vie familiale, particulièrement au regard des responsabilités parentales.⁷⁵

Les conséquences des horaires sont particulièrement difficiles pour les jeunes hommes et femmes ayant de jeunes enfants, mais ces difficultés posent aussi problème pour la rétention. Les difficultés persistent pour les femmes plus âgées, puisqu'elles continuent d'assumer les responsabilités familiales, alors que les hommes sont toujours davantage investis dans le milieu de travail que dans la famille.

II-Impact de travail de nuit sur la vie sociale :

1- La désynchronisation des temps sociaux :

Pendant très longtemps, et notamment sous l'effet de l'industrialisation, la vie sociale fut structurée à partir du temps de travail, celui-ci tendant à se caler sur un mode unique : tous au travail à la même heure, au même endroit.

Plusieurs tendances nouvelles se dessinent : la diversification des durées du travail, la désynchronisation des horaires, l'imbrication croissante entre lieux et horaires de travail et de non-travail, notamment sous l'effet des nouvelles formes d'organisation et d'emploi d'une part, de l'augmentation des taux d'activité féminine d'autre part (les femmes ayant, du fait de la permanence de la répartition des tâches, à concilier plusieurs types de temps contraints). Ainsi évoluons-nous vers une société marquée par une porosité croissante entre travail et non-travail, et par une forte désynchronisation des temps sociaux , par exemple, l'accessibilité des services et donc les heures d'ouverture des services publics, des commerces, etc.⁷⁶

⁷⁴LAURENT Lesnard, **flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple**, édition 2006 P382, 384, consulté le 12/04/2019 à 12h00.

⁷⁵ Dr PATRICE Thorez, « *LES HORAIRES ATYPIQUES Travail de nuit Travail en équipes alternantes* », octobre 2013 ,P85 consulté le 28/04/2010 à 11h00.

⁷⁶ BOULIN Jean-Yves, « *Pour une urbanistique des temps. La désynchronisation des temps sociaux, Revue FUTURIBLES* », N° 285, 2003, consulté le 09/05/2019 à 13H1.

Le travail en horaire atypiques provoque une désynchronisation avec les rythmes sociaux et perturbent les activités institutionnelles et familiales. Les activités hors-travail quotidiennes sont socialement définies et très largement organisées en fonction des horaires de travail dits «standards ». Ainsi l'organisation du temps de travail des salariés en horaire atypique entrent généralement en conflits avec les rythmes sociaux.

Cette situation peut entraîner pour le salarié une perte de contact avec sa vie sociale et familiale et à terme une forme de repli sur soi.

La désynchronisation des temps sociaux, à l'œuvre depuis plusieurs décennies, a des répercussions importantes à tous les niveaux d'organisation de la société, et tout particulièrement au sein de la cellule familiale. A partir de plusieurs recherches récentes, il est possible de mettre en évidence les difficultés d'articulation des temps professionnels, familiaux et sociaux, et notamment les tensions existantes entre les activités parentales et les activités des enfants, ainsi que les contraintes qu'elles engendrent sur les modalités d'organisation interne à la famille.

La structuration du temps familial résulte d'arbitrages subtils entre les activités professionnelles et scolaires, les tâches domestiques et familiales et la façon dont elles sont réparties entre les membres d'un même foyer, ainsi que les activités de loisirs et de sociabilité ou les temps de déplacements. L'articulation de ces différents temps, c'est-à-dire leur organisation pour permettre à la cellule familiale de fonctionner correctement, impose la conciliation de logiques contradictoires, relevant simultanément du champ économique (emploi, travail), social (rapports entre les femmes et les hommes, structures familiales et sociales) et politique (politiques familiales, accompagnement social des familles).⁷⁷

Les familles doivent donc concilier des exigences souvent contradictoires, pour 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

⁷⁷ OLIVIER David, « *vie familiale, professionnelle : une articulation sous tension* », 200, consulté le 12/04/2019 à 11h45.

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, touchant encore très largement les femmes. En effet, ce sont principalement les mères de famille « qui sont responsables et assument la charge de la synchronisation et de la gestion des rythmes temporels des membres du foyer »⁷⁸

2-Loisirs masculins, loisirs féminins :

Revenons aux loisirs et plus particulièrement aux recherches qui s'intéressent non seulement à la problématique familiale générale mais également aux différences que l'on peut observer au sein des familles entre hommes et femmes en particulier. Citons à ce propos une recherche anglaise (Chambers, 1986) auprès de 527 salariés, hommes et femmes de l'industrie textile (35 % d'entre elles gagnent le salaire principal), travaillant en divers horaires (équipes, weekend, temps partiel, travail de nuit). L'auteur constate tout d'abord que pour plus de 50 % de l'échantillon tant masculin que féminin, le fait de pouvoir se reposer, se détendre, récupérer fait partie des loisirs.

Le fait d'accorder la première place dans les "loisirs" au repos et à la récupération est à notre avis significatif des difficultés de tous ordres que rencontrent ces travailleurs dans leur vie quotidienne. Cela dit, en interrogeant ces personnes sur leurs loisirs à proprement parler ("hobbies", sports, club, etc.), l'auteur constate une différence tant quantitative que qualitative entre les hommes et les femmes. Même lorsque les ouvriers et les ouvrières ont un type d'horaire atypique, un travail et un salaire identiques, l'auteur observe que les femmes ont moins de loisirs que les hommes et que cette différence est encore plus marquée durant le weekend. De plus, les loisirs des femmes ont pour espace principal le foyer : elles écoutent la radio, regardent la télévision, font de la couture, tricotent, bricolent (artisanat "ménager"), etc.

Toutefois, les femmes apprécient beaucoup une forme de loisirs qui se passe à l'extérieur : le jeu (le bingo et le lieu public, le "bingo club"). Les loisirs des hommes comportent toute une série d'activités "hors foyer" (non précisées), ce qui explique en partie pourquoi, contrairement aux femmes, ils rejettent très fortement les horaires atypiques, car ils les empêchent de se rendre dans les lieux publics durant les heures "intéressantes".

⁷⁸ OLIVIER David, *ibid.*

En conséquence, pour les hommes, le fait de ne pas disposer de soirées ou de week-ends est dramatique, pour les femmes, il semble bien que ce soit un mode de vie.

L'auteur en tire la conclusion suivante: les contrastes entre la quantité et le mode de loisirs des hommes et des femmes suggèrent que ces dernières, en restant à la maison, en s'accommodant de loisirs adaptés à la garde des enfants et à la bonne marche du foyer, permettent aux hommes de pouvoir sortir durant les quelques soirées qu'ils ont à leur disposition; les femmes sont une part centrale des ressources qui permettent aux hommes de surmonter partiellement les effets du travail en équipes.⁷⁹

Les femmes préfèrent les activités sociales et culturelles telles que manger ou boire avec des amis, aller voir des films au cinéma et magasiner. Alors que les hommes préfèrent les activités reliées aux sports et aux voitures ainsi que celles reliées aux ordinateurs.

3-Participation aux loisirs :

Selon l'enquête CEE et LEST qui a examiné les conséquences des horaires atypiques sur les relations sociales, Les horaires de nuit sont souvent compensés par une moindre durée de travail et donc une augmentation du temps disponible. Mais une partie de ce temps libre supplémentaire est consacré à accroître le temps de repos car ces horaires sont plus fatigants que les horaires normaux. la participation à la vie associative, la pratique de sport collectifs, les relations sociales en générale est souvent perturbées par les rythmes désynchronisés surtout chez les femmes.⁸⁰

Les loisirs se divisent en deux grandes catégories : les loisirs formels et les loisirs informels. Les loisirs formels se définissent par des activités structurées qui impliquent la présence de règlements, d'un entraîneur ou encore d'un instructeur (King & coll., 2003). Ces activités nécessitent un minimum de planification et peuvent impliquer des coûts supplémentaires et d'autres ressources tels que le transport (Law & coll. 2005). Les sports d'équipes, les cours de peinture ou de piano, la participation à un club en sont des exemples. Par ailleurs, les activités de loisirs informelles sont plus spontanées (c'est-à-dire qu'elles requièrent peu ou pas de planification) et elles sont plus fréquemment initiées par la femme comme regarder la télévision, dessiner, être avec des amies, etc.

⁷⁹ PAUL Beaud, MARIE-CLAUDE Brulhardt, PHILIPPE Gottraux, RENE Levy, FRANÇOISE Messant-Laurent, op.cit, P138, 139.

⁸⁰ PIERRE Boisard, op.cit,P10,11.

Le travail de nuit entraîne en effet un décalage du temps de loisir par rapport au travail à horaire normal et ceci tend à restreindre les contacts sociaux. Les activités de type collectif qu'elles soient de type sportif, syndical, politique ou culturel sont entravées et il sera difficile de s'y adonner de façon régulière. Ceci va amener le travailleur de nuit à se replier sur des loisirs de type individuel et sans contrainte de temps, qui seront plus centrés sur le foyer que sur la communauté. Selon le cas, les travailleurs de nuit s'en accommoderont ou s'en plaindront. Il y a une réelle difficulté par exemple à poursuivre des sports autres qu'individuels qui demandent plus de persévérance et procurent moins de plaisir. Il faut organiser son temps libre pour y insérer des activités qui plaisent et se joindre à d'autres travailleurs de nuit pour les loisirs.⁸¹

4-Isolement sociale :

L'influence défavorable des horaires atypiques sur la vie sociale est une notion familière et un fait souvent vérifié par de nombreuses enquêtes menées dans différentes professions, différents pays et tout au long des cinq dernières décennies.

Les effets du travail de nuit sont généralement considérés comme les plus perturbants. Les travailleurs de nuit doivent en partie suivre leur propre rythme de vie, indépendamment des autres membres de la famille et pourtant adapter quelque peu leur rythme aux activités familiales. Le travail de nuit peut également conduire à l'isolement social. Souvent, le travail en équipes et/ou le travail de nuit conduit à une activité de loisir individuelle, sans horaire fixe, ... Encore une fois, la manière dont on le vit et dont on y réagit peut varier d'un individu à l'autre.

La famille, la maison absorbent beaucoup de temps et d'énergie de ces femmes et laissent peu de disponibilité pour d'autres activités.⁸²

Une recherche portant sur 848 aides-soignantes et infirmières travaillant en poste fixe de nuit observe que cet horaire nécessite des ajustements de l'emploi du temps qui provoquent dans la majorité des cas une limitation du sommeil diurne. Certaines de ces femmes rentrent du travail à temps pour réveiller les enfants, elles dorment quelques heures après leur départ

⁸¹ **LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL DE NUIT ET LA REDUCTION DE SES INCONVENIENTS**, 2008, P60 consulté le 13/04/2019 à 14h55.

⁸² MIET Lamberts « *UN TRAVAIL FAISABLE, MÊME EN ÉQUIPES ? Comment organiser le travail en équipes dans l'industrie alimentaire en Belgique ?* », 2017, P16 consulté le 15/04/2019 à 21h18.

pour l'école, se lèvent pour préparer et prendre le repas avec eux et se recouchent. On observe aussi une redistribution partielle des tâches dans la famille : le conjoint a souvent la responsabilité de s'occuper des enfants le soir, de les coucher, ce qui a pour conséquence de raccourcir ses soirées, de diminuer le nombre de ses sorties, voire de l'empêcher de sortir. Ce qui provoque aussi un isolement et montre aussi que le travail de nuit a une influence négative sur les relations avec les amis : un tiers des interviewées déclarent refuser très souvent une invitation en raison de leur état de fatigue, ce qui a pour conséquence de restreindre le réseau de leurs relations sociales.

Les conditions de travail de nuit signifient souvent un isolement social, un repli sur la cellule familiale. Lorsque l'on sait par ailleurs que les horaires atypiques signifient aussi souvent un certain isolement sur le lieu de travail, tout particulièrement pour ceux et celles qui travaillent en petites équipes, on peut se faire une idée des perturbations psychologiques individuelles qui peuvent en résulter et de leurs conséquences familiales et sociales.

Les horaires de travail de nuit contribuent à amplifier le phénomène de l'atomisation et de la privatisation des individus propre à nos sociétés. Ils renforcent le repli de l'individu sur lui-même, sur la sphère familiale et participent pour une part à l'appauvrissement des activités collectives.

Même si les femmes pratiquent un peu de loisirs mais, la plupart de leurs activités ont un caractère individuel et non collectif : promenades solitaires, bricolage, jardinage, pratiques de sports individuels en particulier.⁸³

Section 3 : l'impact de travail de nuit sur la vie professionnelle

1-Manque de reconnaissance :

La reconnaissance est devenue une demande quasi unanime chez les salariés, Elle touche toutes les organisations, privées ou publiques, et toutes les professions, du bas en haut de la hiérarchie. Elle prend la forme de revendications de salaires, de statuts, mais aussi d'une demande plus générale et plus diffuse qui porte sur la personne elle-même.

⁸³ BEAUD, MARIE-CLAUDE Brulhardt, PHILIPPE Gottraux, RENE Levy, FRANÇOISE Messant-Laurent, op.cit, P136, 137.

La grande majorité des études scientifiques appuient l'idée que le besoin de reconnaissance est éprouvé par une part importante de la main-d'œuvre, quel que soit le statut de l'employé ou le secteur économique. La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner un sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur santé et à leur bien-être. Elle constitue également une alternative constructive aux approches managériales orientées vers le contrôle et la surveillance.

L'importance de la reconnaissance pour les salariés suppose une meilleure compréhension de ses dimensions. Les pratiques de reconnaissance sont en effet très défaillantes dans les organisations.

La reconnaissance est d'abord une réaction constructive au sens où elle crée un lien à la fois personnalisé, spécifique et à court terme. Elle s'exprime dans les rapports humains au quotidien. Il s'agit aussi d'un jugement posé sur la contribution de la personne, tant en matière de pratique de travail que d'investissement personnel et de mobilisation. Elle représente un jugement porté sur la pratique professionnelle des travailleurs (reconnaissance de la pratique de travail) ainsi que sur l'engagement personnel et la mobilisation collective (reconnaissance de l'investissement dans le travail). Elle consiste en une évaluation et une célébration des résultats produits par les employés et valorisés par l'organisation (reconnaissance des résultats). La reconnaissance doit se pratiquer sur une base régulière ou ponctuelle, avec des manifestations formelles ou informelles, individuelles ou collectives, privées ou publiques, monétaires ou non.⁸⁴

2-La question de transport :

Les transports affectent de plusieurs manières les conditions de travail et de vie des salariés de nuit.

D'abord, l'adaptation de l'offre de transports publics aux travailleurs de nuit permettrait de faciliter les déplacements. Cela passe par une sensibilisation des collectivités publiques, notamment les collectivités territoriales, à cette problématique.

⁸⁴ JAEN PIERRE Bruno, « *La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens* », consulté le 02/04/2019 à 15h 44.

Ensuite, les transports en commun fonctionnant la nuit posent aussi la question de la sécurité des déplacements, notamment pour les femmes. Le risque d'agression est présent surtout si elles ne disposent pas d'une voiture, en général plus sécurisante.

Enfin, quand les transports en commun fonctionnent à une heure compatible avec les horaires des salariés de nuit, le temps de déplacement est fréquemment supérieur à celui de la journée. Quant aux transports individuels, ils sont en général plus chers et ne sont pas sans risque, un taux maximum d'accidents automobiles étant constaté entre trois et cinq heures du matin, au moment du cycle où l'endormissement est très rapide.

Dans la mesure où les temps et les conditions de transport alourdissent sensiblement la pénibilité du travail de nuit, notre assemblée considère que la prise en compte du temps de trajet dans le temps de travail ainsi qu'une compensation de son coût devraient faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux.⁸⁵

3-L'épuisement professionnel :

L'épuisement professionnel ou Burn out est une réalité qui touche beaucoup d'employés dans le domaine de services sociaux. Il se caractérise par un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail.

Selon Christina Maslach en 1970, il est comme un épuisement mental et physique des personnes dont le travail nécessite un contact permanent avec autrui. Il est aussi un état causé par l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources, qui provoque un sentiment d'avoir échoué, d'être épuisé ou encore d'être exténué.

Les femmes plus touchées :

L'équipe de chercheurs a centré son analyse sur les réponses des participants relatives à trois composantes de l'épuisement professionnel, soit l'épuisement émotionnel (qui découle d'un surcroît d'effort), le cynisme et la diminution de l'efficacité au travail.

Ils ont d'abord remarqué que l'épuisement (ou abattement) émotionnel est la composante qui s'avère la plus déterminante dans l'apparition de l'épuisement professionnel au fil du temps.

⁸⁵ EDOUARD François, op.cit, p 22.

«Globalement, le cynisme et l'épuisement émotionnel sont relativement faibles en début de carrière et s'accroissent jusqu'au début de la trentaine pour ensuite diminuer, fait remarquer Alain Marchand. Mais chez les femmes, l'abattement émotionnel augmente radicalement à partir de 55 ans». Ainsi, ces symptômes s'accroissent chez les femmes de 20 à 35 ans, puis s'atténuent jusque vers la cinquantaine, après quoi ils s'amplifient à partir de 55 ans.

«Les études antérieures montraient que plus on vieillit, plus les symptômes d'épuisement professionnel s'estompent et c'est ce qu'on a vu chez nos sujets masculins, qui se sont vraisemblablement adaptés à leur travail ou qui ont obtenu de meilleures conditions de travail, mais les résultats pour les femmes différaient considérablement».

Selon lui, les résultats du côté des femmes indiquent que, après avoir acquis une certaine aisance au travail, elles font face à des problèmes de conciliation travail-famille de façon plus prononcée que les hommes. À noter que les participantes étaient d'ailleurs plus nombreuses que les hommes à être en couple.

«L'amplification des symptômes d'épuisement professionnel chez les femmes, à partir de 55 ans, pourrait découler d'une double pression, soit celle d'être performante au travail et celle de devoir venir en aide à un parent âgé», illustre celui qui est aussi directeur de l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail.⁸⁶

Conclusion :

Le travail de nuit a des effets néfastes directs sur la santé des femmes concernées et des effets indirects sur sa vie familiale et sociale ainsi que sur sa vie professionnelle.

⁸⁶ [Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout Mieux comprendre pour mieux agir](#), p 07, consulté le 22 Avril 2019 à 18h50.

Partie
pratique

Chapitre V
Présentation du terrain
et des résultats de
l'enquête

Introduction :

Ce dernier chapitre est consacré à la présentation de l'organisme, à l'analyse des données recueillies et l'interprétation des résultats obtenus au sein de l'organisme d'accueil afin d'infirmier ou confirmer les hypothèses, Ce travail est le fruit de notre recherche qualitative qui sert à la synthèse et la compréhension des résultats sociologiques, en commençant par l'analyse des données personnels , puis l'analyse des données de la première hypothèse ,au seconde partie l'analyse des donnés de la deuxième hypothèse.

Section 01 : présentation de l'organigramme d'accueil**1-Présentation de l'EPH de Rachid Belhocine de sidi Aich :****Historique :**

Le secteur sanitaire de Sidi-Aich est dénommé Hôpital Rachid BELHOCINE. Il à été inauguré le 01 mars 1986 parle décret N-86-68 relatif à la santé il est situé dans une région semi urbaine sur une sortie menant a TIFRA à 03Km de la sortie nationale et 45Km du chef lieu de la wilaya de Bejaia. Il est devenu Etablissement Public Hospitalier (E.P.H) de Sidi-Aich à partir du décret exécutif N-07-140 de 19 mai 2007.

Définition de l'E.P.H :

L'établissement hospitalier est un établissement à caractère administratif, il est placé sous la tutelle de la validité d'une personnalité morale et d'une autonomie financière. L'E.P.H est constitué d'une structure de diagnostic, de soins d'hospitalisation et de réadaptation médicale couvrant la population d'une ou d'un ensemble de communes.

La description de l'entreprise**Le rôle de l'établissement public Hospitalier :**

L'EPH à pour mission de :

Prendre en charge de manière intégrée et hiérarchisée les besoins sanitaires de la population. Servir de terrain de formation médicale paramédicale et en gestion Hospitalier sur la base de convention signées avec l'établissement de formation.

Organisations fonctionnelles de l'E.P.H :

L'établissement public hospitalier de Sidi-Aich est placé sous la tutelle de la direction de la santé et de la population, dirigé par un directeur, administré par un conseil

d'administration et doté d'un organisme consultatif dénommé conseil médical, et se conformément au décret N-07-140 de 19 mai 2007.

Conseil d'administration :

Cet organe délibère sur :

- Le projet de budget de l'établissement;
- Le projet d'organisation des services;
- Les comptes prévisionnels;
- Le compte administratif;
- Le projet de tableau des effectifs;
- Le règlement intérieur de l'établissement;
- Les contrôles relatifs aux prestations de soins;
- Les acquisitions ET aliénation des biens meubles, immeubles et location;
- Les programmes d'entretien et de maintenance des bâtiments et des équipements;
- L'acceptation et le refus des dons et legs.

Conseil médical :

Il est chargé de mettre des avis techniques sur :

- L'établissement des liens fonctionnels entre les services médicaux;
- Les projets d'investissement relatifs aux équipements médicaux, aux Constructions et aux aménagements des services médicaux ;
- Les programmes de manifestations scientifiques et techniques;
- La création ou la suppression des structures médicales.

Les membres de chacun de ces deux conseils (d'administration ou médical) sont nommés pour un mandat de trois années renouvelables et se réunissent obligatoirement une fois tous les six mois en session ordinaire et en session extraordinaire, sur convocation de son président ou à la demande des deux tiers de ses membres.

Directeur :

Le directeur est l'organe exécutif des décisions directives. Le directeur et les directeurs adjoints qui l'assistent sont nommés par arrêté du ministre chargé de la santé. Son rôle consiste en :

- La représentation de l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;
- L'exercice du pouvoir hiérarchique sur le personnel placé sous son autorité.

- L'établissement du projet d'organigramme, de règlement intérieur et d'un rapport annuel d'activité qu'il adresse à l'autorité de la tutelle après approbation du conseil d'administration.

Les tâches principales :

-Les aides soignants sont chargés, sous la conduite du responsable hiérarchique, de l'exécution de soins infirmiers simples: l'hygiène hospitalière, l'entretien et le rangement du matériel utilisé dans le service.

-Les infirmiers brevetés sont chargés d'assurer la prescription médicale et les soins de base.ils veillent à l'hygiène l'entretien et au rangement du matériel.

- Les infirmiers diplômés d'état sont chargés d'assurer les prescriptions médicales et les soins polyvalents.ils sont chargés en particulier de reconnaître les méthodes de diagnostic.

-Le surveillant médical exerce une action d'autorité paramédicale sur le terrain contrôle dans la mise en œuvre des tâches quotidiennes des personnels de soin, suivi administratif des mouvements des malades et gestion des effectifs du service et de ses équipements.

-L'infirmier principal est responsable et animateur de l'équipe paramédicale.il évalue la qualité des soins infirmiers et propose des améliorations en collaboration avec les médecins et l'équipe soignante.il veille à l'utilisation correcte du planning de soins (gardes et consignes).

Par manque de personnel paramédical, les infirmiers diplômés d'état, les préventes et les aides soignants assurent en réalité les mêmes tâches, ainsi on peut les qualifier de polyvalents.

Section 2 : Analyse et interprétation des données.

1-La méthode d'analyse :

Après la transcription des données recueillies on a choisi dans notre analyse la méthode thématique qui est la plus adéquate à notre enquête.

Pour Pierre Paillé et Alex Mucchielli « l'analyse thématique va en effet faire appel, pour résumer et traiter son corpus, à des dénominations que l'on appelle les « thèmes » (ou, expression synonyme, les « thématissations » ; on parle aussi parfois de « sous-thèmes » pour se référer à la décomposition de certains thèmes). Il s'agit, en somme, à l'aide des thèmes, de répondre petit à petit à la question générique type, rencontrée dans divers projets d'analyse »⁸⁷

On a opté pour cette méthode afin d'arriver à la vérification de nos hypothèses sur le terrain.

⁸⁷ PIERRE Paillé et ALEXE Mucchielli, L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, 2012.

2-Analyse est interprétation des résultats d'étude :**Les caractéristiques personnelles des enquêtées :****1-Les caractéristiques de la population d'étude :****Tableau n°1: la répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale.**

Situation Matrimonial	Effectif	Pourcentage
Marié	5	38,46%
Célibataire	7	53,84%
Divorcé	1	7,69%
Total	13	100%

Source : enquête

Ce tableau montre que la majorité des membres de notre échantillon d'enquête sont célibataires avec un pourcentage de 61,53% par contre la catégorie de femmes mariées est de pourcentage de 23,07% et pour la catégorie de femmes divorcées c'est seulement 15,38%. On déduit donc que presque la majorité de nos enquêtées sont des femmes célibataires.

Tableau n°2 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.

L'ancienneté dans le poste	Effectif	Pourcentage
[2 mois-11 ans]	6	46,15%
[12-26 ans]	7	53,84%
Total	13	100%

Source : enquête.

Au regard de ce tableau ci-dessus réparti en deux catégories selon l'ancienneté professionnelle, nous constatons que la catégorie de [12-26 ans] représente plus que la moitié avec un taux de 53,84% suivit d'une autre catégorie qui est presque la moitié avec un taux 46,15%.

Tableau N°3 : La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge.

La catégorie d'âge	L'effectif	Pourcentage
[20- 35]	5	38,46%
[35-50]	8	61,53%
Total	13	100%

Source : enquête.

Les données du tableau ci-dessus nous montrent que 61,46% des enquêtées ont un âge qui varie entre 35 et 50 ans, c'est la catégorie qui représente la majorité. Suit par la catégorie d'âge qui est représentée par un pourcentage de 38,46% qui dont l'âge est entre 20 et 35 ans.

Tableau n°4 : La répartition de la population selon leur nombre d'enfants.

Nombre d'enfants	Effectif	Pourcentage
1-2	5	80%
3 et plus	1	2%
Total	6	100%

Source : enquête.

Les données de ce tableau ci-dessus nous montrent que 80% de l'ensemble de nos enquêtées mariées ont un nombre d'enfants qui est entre [1-2] enfants, c'est la catégorie qui représente par la majorité. Suivi par la catégorie de nombre d'enfants qui varient entre 3 et plus avec un pourcentage de 2% de l'ensemble de nos enquêtées.

Tableau n°05 : la répartition des femmes travailleuses la nuit selon leur service.

Le service	Effectif	Pourcentage
Des urgences	3	23,07%
Maternité	3	23,07%
Pédiatrie	3	23,07%
administration	4	30,76%
Total	13	100%

Source : enquête.

2-Généralité sur le travail de nuit :

Tableau n°06 : le choix de travail de nuit chez la femme.

Catégorie de réponse	Fréquence	Argument
-choix personnel	05	-j'ai choisi ce travail pour fournir les besoins de ma famille.
-choix imposé	08	-système de rotation.
Total	13	

Source : enquête.

Les données de ce tableau nous montrent que les raisons de choix de travail de nuit sont multiples et se diffèrent d'une femme à une autre, la majorité de nos enquêtées affirment que c'est un choix imposé, alors que la minorité disent que c'est un choix personnel.

D'après les résultats de cette enquête, (05) de nos enquêtées déclarent qu'ils ont accédé à ce travail par choix personnel, comme quelques enquêtées annoncent : « j'ai accédé à ce poste de nuit en raison de prime obtenu lors de l'exécution du travail de nuit par rapport au travail de jours car j'ai besoins de plus d'argent afin d'arriver à satisfaire les besoins de ma famille, vu que je suis la plus grande à la maison et mes parents sont malades donc je suis responsable d'eux ».infirmière 35ans. Une autre ajoute : « avec le travail de nuit je peux réaliser mes besoins personnels et aussi familiale »infirmière 24ans.

D'après ces déclarations, on comprend qu'elles travaillent la nuit pour des raisons familiales, donc elles sont vraiment besoins de ce travail grâce aux primes de nuit afin d'améliorer leurs situations financières et aider leurs familles pour satisfaire leurs besoins primaires et secondaires, donc le choix est d'ordre familial et financière dont le but d'assurer une stabilité financière suffisante.

Tandis que la plupart de nos enquêtées (08) affirment que c'est un choix imposé par l'établissement comme déclarent certaines d'eux : « je n'ai jamais choisi de travailler la nuit

car tu n'imagine pas à quel point c'est difficile mais plutôt c'est un choix imposé pour moi par le système de rotation établi par l'établissement » infirmière (41 ans).

Une autre proclame « c'est un choix imposé à cause de manque d'effectif » aide soignante (47ans).

D'après cette catégorie, on note que le travail nocturne est imposé qui n'a rien avoir avec les besoins économiques ou familiales, mais plutôt c'est fait par la demande de service à cause de manque du personnel durant la nuit, Ainsi le système de rotation oblige ces femmes de travailler la nuit, qui est vu comme seule solution par l'hôpital afin de faciliter la charge pour eux.

A travers ce constat, nous remarquons que le travail de nuit reste une nécessité et n'était jamais un choix vu sa nature qui est contradictoire avec la société, et la grande majorité ont subi ce choix par obligation.

Tableau n°07 : la pénibilité de travail de nuit chez les femmes qui travaillent la nuit.

Catégorie de réponse	Fréquence	Argument
Dure et pénible	13	« le travail de nuit est un peu fatigable par rapport au travail de jour, il est sensible et insupportable -« travail stressant, demande plus de patience ».
Total	13	

Source : enquête.

D'après ce tableau ci-dessus, on remarque que la pénibilité de travail de nuit touche la totalité de nos enquêtées vu ses effets néfastes sur l'individu et la femme en particulier, toutes nos enquêtées partagent la même idée voici quelques expressions déclarées :

-« c'est un travail étouffant, pénible, des nuits très longues et fatiguant » infirmière 35ans

-« la plupart du temps difficile surtout si la personne travaillent seule la nuit sans aide » aide soignante 53ans

On comprend que la difficulté de travail de nuit touche toutes les femmes sans exceptions car il a des répercussions négatives sur leur santé, comme souligne Edouard François « le fait de travailler la nuit n'est ni naturel au regard des rythmes biologique, ni sans risque sur longue période, pour la santé des travailleurs ou la qualité de leurs condition de vie ».Le travail de nuit est très dur pour les femmes ce qui entrave aussi l'accomplissement de leurs tâches.

Dormir le jour est également rendu plus difficile, d'autant que l'environnement extérieur est marqué par la lumière du jour et les nuisances sonores plus intenses, ce manque de sommeil réparateur accroît la pénibilité au travail.la pénibilité du travail de nuit se révèle un enjeu fort pour les personnes qui sont concernées et se démontre à plusieurs titres, comme le dérèglement du rythme biologique qui engendre de fortes fatigues et des troubles du sommeil.

Le travail de nuit est plus néfaste pour nos interviewers, il touche ainsi leur aspect psychique tel que le stress, les maux de tête...et physique comme l'apparition des rides, et beaucoup de maladies qui perturbent leur santé comme la tension, anémie, la migraine, le goitre...etc.

On note que se sont les femmes âgées qui sont les plus touchées par cette pénibilité, Or avec l'avance en âge, il devient plus difficile pour les femmes de supporter la pénibilité de travail.

Tableau n°08 : le travail de nuit comme une autonomie chez les femmes.

Catégorie de réponse	Fréquence	Argument
Autonomie au travail	08	« je travail en liberté car j'évite le contact avec les supérieurs ».
Autonomie financière	05	« je profite de la prime de nuit pour la dépenser à mes besoins personnelle.
Total	13	

Source : enquête.

D'après l'analyse des données de ce tableau, on remarque que le travail de nuit présente une certaine autonomie pour ces enquêtées, mais cette autonomie se diffère d'une catégorie de femmes à une autre.

La première catégorie qui constitue de 08 enquêtées partagent la même idée qui est d'avoir une certaine liberté lors de l'exécution de leurs tâches la nuit à cause de l'absence de l'autorité comme une déclare : « le travail de nuit me plaît car il me permet d'éviter le contact avec l'administration » infirmière 51ans. une autre aide soignante 41ans ajoute : « j'ai toute une liberté dans l'organisation de mon travail, je travaille toute seule ».

On comprend ici que cette première catégorie de femmes apprécie ce genre de travail pour être plus autonomes, car il y'a l'absence de leurs chefs hiérarchiques, donc ya moins de contrôle et de surveillance, qui est jugé trop sévère dans les équipes de jours. On peut dire que ces femmes profitent du temps de la non présence de leurs supérieurs à se reposer et dormir au lieu d'exercer leurs travail régulièrement, et être à côté de leurs patients qui ont besoin des soins ce qui les rendent parfois irresponsables devant leurs métier car la vie de patients est une grande responsabilité qui doit être bien suivie, et ce métier est un travail humain qui demande beaucoup d'attention et de surveillance que ce soit de la part des infirmières ou des responsables.

Revenant à la deuxième catégorie, on trouve qu'une minorité de nos enquêtées estiment ce travail pour avoir une autonomie financière comme déclarent quelques unes de nos interviewers : « le travail de nuit m'aide à faire mes intérêts personnelle, et d'avoir beaucoup d'argent » infirmière 26ans. Une autre : « c'est une source de financement, qui me laisse pas demander de l'argent à mes parents » infirmière 35ans.

D'après ces témoignages, on a constaté que le travail de nuit est un facteur de financement qui leur permet de dépenser librement par leurs besoins personnels sans aide de sa famille, la plupart de ces femmes qui voient ce travail comme source d'autonomie financière ce sont des femmes célibataires qui veulent les primes de nuit pour réaliser ses objectifs surtout lorsque on parle de la préparation de leurs trousseau pour leurs mariages, et ainsi pour faciliter la charge à leurs parents lorsque leur situation financière n'est pas suffisante, ce qui les poussent à exercer ce métier malgré ses effets néfastes. On parle aussi d'autonomie financière des femmes mariées que grâce à leurs travail, elles sont autonomes de dépenser leurs argent pour aider leurs parents.

On peut considérer donc l'autonomie comme une source de motivation pour accepter et s'adapter à ce travail de nuit.

Tableau n°09 : Les conditions de travail de nuit chez les femmes par rapport aux services.

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments
Défavorables	9	« Les conditions de travail sont mauvaises et sur tout pénible, c'est dur de travailler dans tel conditions ».
Acceptables	4	« Les conditions de travail sont acceptables comme le travail de jour ».
Total	13	

Source : enquête.

D'après l'analyse des données de ce tableaux, On remarque que les conditions de travail de nuit sont défavorables pour la plupart des femmes qui travaillent la nuit, et seulement 4 femmes qui affirment qu'elles travaillent dans des conditions acceptables et convenables ;

Les 9 enquêtées, partagent les mêmes avis qu'elles ne sont pas satisfaites de toutes ces conditions de travail qui sont de plus en plus difficile.

Nos enquêtées déclarent :

*Aide soignante (26 ans) : « y'a pas de salle d'attente ni personnel suffisante la nuit ».

*infirmière (41 ans) : « On manque de matériel, de sécurité, la qualité de médicament les salles d'attentes sont étroites, je ne suis pas satisfaisantes du tout de nos conditions ».

*Sage –femme (37 ans) : « Nous travaillons dans des conditions de travail très difficiles y'a trop de bruit et le manque d'hygiène ».

D'après ces témoignages, on comprend que les conditions de travail sont insuffisantes durant la nuit qui casse l'envie et la volonté de travailler, puisque l'hôpital doit disposer des moyens nécessaires afin d'accomplir le travail correctement .Les travailleuses de nuit de cet

établissement souffrent de ces mauvaises conditions surtout lorsqu' on parle du manque de matériel et aussi l'absence de la sécurité dans chaque service ce qui provoque la violence entre les parents des patients et les travailleurs ce qui rend de plus en plus l'exécution de leurs tâches difficiles .

A l'inverse de la plupart, on trouve que la minorité de ces femmes sont satisfaites de leurs conditions de travail, elles ne trouvent pas de difficultés dont la réalisation de leurs tâches car n'ya pas de pression, elles travaillent dans un climat calme et favorable.

D'après notre enquête, on a remarqué que la première catégorie qui réclame de mauvaises conditions de travail, se sont les femmes qui travaillent dans les services suivants : la maternité, la pédiatrie et le service des urgences, dont ces deniers, on trouve plus de charge de travail qui est accompagné de bruit et on trouve aussi le manque d'effectif qui engendre plus d'absentéisme et d'instabilité dans ces différents services. Par contre, la deuxième catégorie, sont celles qui travaillent dans des conditions de travail favorables se sont les femmes qui travaillent dans le service d'administration où il y'a moins de charge travail ce qui crée un environnement acceptable pour les travailleuses d'administration.

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

3-Analyse des données relatives à la première hypothèse :

-La sphère familiale :

Tableau n°10 : La situation financière des femmes qui travaillent la nuit.

Catégorie de réponses	Fréquences	Arguments
Le partage des dépenses avec le mari	7	« Puisque on partage le même espace, logiquement qu'il y aura le partage d'argent où l'un aide l'autre ».
N'ya pas le partage des dépenses	6	« Je dépense mon argent seulement pour mes besoins personnelles ».
Total	13	

Source : enquête.

Le tableau ci-dessus démontre qu'il y'a deux points de vus différents concernant les dépenses familiales .On trouve l'ensemble de ces femmes, partagent toutes les dépenses familiales avec leur famille avec un effectif de 07, par contre la minorité d'entre elles ne partagent pas avec sa famille avec un effectif de 06.

Suite à la question posée, en analysant la première catégorie, quelques de nos enquêtées nous ont dit : « Bien sur que j'aide mon mari concernant toutes ces dépenses car tout est cher et avec le prix de la garderie de nos enfants et de tout leurs besoins ».infirmière (47 ans), l'autre ajoute : « Généralement, c'est mon mari qui dépense , mais lors des fêtes religieuses et la rentrée scolaire on partage ensemble les dépenses , parce que je réserve mon argent pour l'avenir de mes enfants ».administratrice(40ans).

On remarque pour cette catégorie, C'est les femmes mariées qui ont un partage de dépenses avec leurs conjoints dans le but d'avoir l'entraide familiale .Vu, la situation financière du pays et de la cherté qui a poussé les femme à aider leur mari financièrement pour lui faciliter la charge, elles partagent avec lui sa prime et sa paie notamment lorsque le couple ont des enfants qui ont besoin plus de dépenses pour les couches ,leurs vêtements, aussi leurs soins , et les frais de la garderie (la nourrice ,la crèche), ce qui permet au couple de se cotiser entre eux pour minimiser les frais , d'un autre coté , on trouve la femme aide son conjoint juste lors des fêtes religieuses comme l'aïd , le ramadhan , la rentrée scolaire où les parents aiment d'avoir un bon habillement pour leurs enfants et acheter les affaires scolaires. La femme mariée s'occupe d'avantage des frais du foyer, elle ne pense qu'à améliorer le quotidien. Elle prend en charge tout le confort qu'elle sait apporter à une maison. Enfin, on peut dire aussi que cette femme qui participe à la décision, acquiert une forte personnalité qui rejaillit sur l'équilibre du couple. Elle est considérée comme l'égale de son conjoint, et la complicité élément capital dans une relation couple, s'installe et cimente les rapports et favorise l'harmonie, autant d'éléments qui ne peuvent conduire qu'au bonheur.

La deuxième catégorie qui regroupe les femmes célibataires qui montrent qu'elles ne partagent pas son argent avec sa famille comme elles déclarent : « non, je ne donne rien de ma paie pour ma famille, des fois c'est mon père qui m'ajoute de son argent ».infirmière (24ans), l'autre dit : «Je garde mon argent pour mes besoins personnelles et mon trousseau, mon papa et mon frère qui prend en charge les paiements de la famille car pour nous les femmes travaillent pour elles et aussi pour s'occuper de toutes les taches ménagères seulement ».aide soignante (26ans).

D'après ces témoignages, on remarque que les célibataires ne s'occupent pas de sa famille financièrement, car elles content sur leurs pères et frères qui y prennent en charge les dépenses familiales, ici on peut dire que dans certaines familles c'est les hommes qui gèrent la situation financière à l'intérieur de la maison, et que les femmes ne participent pas à ce partage d'argent. La nécessité d'ordre financier des femmes en vue de la réalisation d'un but précis telle que la constitution du trousseau de mariage et sans oublier la réalisation de leurs besoins personnels (ex, acheter des vêtements) et, réaliser ses propres ambitions.

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

Tableau n°11: La charge domestique chez les femmes qui travaillent la nuit.

Catégorie de réponse	Fréquence	Argument
--moins de charge	08	« je me sent pas de la charge de travail car je me repose ».
-Plus de charge	05	« le travail de nuit rend ma vie trop chargé car il consomme tout mon énergie physique et moral ».
Total	13	

Source : enquête.

La plupart de nos enquêtées ,déclarent ne pas ressentir la charge de travail domestique avec un effectif de 08 femmes de la totalité, elles affirment qu'elles puissent bien gérer leurs tâches au foyer et cela avec l'aide des membres de la famille qui les aident mutuellement, leur travail de nuit ne pose pas de problèmes concernant l'organisation domestique.

-« je n'ai pas de charge car, au mon absence à la maison les membres de ma famille s'occupe de ces tâches à mon arrivé on partage »sage femme 35ans

-« personnellement, je n'ai pas d'une charge domestique très lourde, je me repose et des fois j'aide ma mère » infirmière 26ans.

-« non pas de charge, je n'ai pas de grande responsabilité à accomplir chez moi » aide soignante 21ans.

Seulement 05 d'entre elles, disent avoir plus de charge domestique et témoignent que leur travail les rendent plus fatiguées le matin donc la réalisation des tâches ménagères devient plus pénibles.

-« je souffre beaucoup durant ma journée à la maison, je ne trouve aucun aide de personne parce que j'ai d'un coté les enfants et aussi les tâches domestiques » infirmière 47ans.

-« puisque je travaille la nuit, je suis tout le temps entraine de combler les soirées qu'on n'est pas à la maison » infirmière 41ans. On peut expliquer qu'une charge domestique est présente dans la vie familiale des femmes mariées à cause de leur travail qui est strict précis de 21h à 6h.

Ces femmes rencontrent des difficultés à organiser leur foyer car n'y'a pas de partage des tâches avec leur famille ni soutien de leurs conjoints, dans ces couples, les rôles ne sont pas pour autant inversés : les hommes ne prennent pas le relais des tâches domestiques et les enfants sont en âge bas, donc ils ont besoin plus d'attention et de surveillance.

On note que les femmes qui ont moins de charge de travail domestique sont des célibataires, pour eux, par ce qu'elles ont d'aide de la part de leurs familles (sœurs, mères...), donc elles travaillent moins et reposent beaucoup pour récupérer leur énergie après une nuit sans dormir.

par contre les femmes mariées qui ne reçoivent pas le soutien de leurs familles, elles doivent faire leurs tâches toutes seules, dont elles s'occupent de la mise en ordre du foyer, le ménage, préparation des repas, la lessive, et les enfants, c'est pour cela qu'elles subissent plus de charge, seulement une femme mariée qui a déclaré qu'elle a moins de charge car elle a deux enfants assez grand, donc elle reçoit l'aide de sa fille qui facilite la tâche à sa mère, « j'ai pas de charge de travail parce que j'ai ma fille qui m'aide, on partage les tâches ensemble ». Administratrice 40ans. Le travail domestique et familial représente une lourde charge pour ces femmes, une vie aussi épuisante finit par poser de graves problèmes à celles qui cherchent à accomplir cette tâche surhumaine pendant trop longtemps.

Donc le travail domestique occupe une partie importante dans la vie de ces femmes qui nécessite une bonne organisation et avoir d'aide de la famille afin de mieux gérer leur vie privée et professionnelle, la femme reste le pilier de la maison qui s'occupe des deux cotés que ce soit la vie privée ou professionnelle.

Perturbation de la vie des femmes mariées :

Tableau n°12 : influence de travail de nuit des femmes sur leurs vies conjugales.

Catégorie de réponses	Fréquence	Argument
-perturbation de la vie de couple	04	-« depuis que je travaille la nuit mon mari est devenu incompréhensif ».
-compréhensif	02	-« mon mari est compréhensif avec moi ».
Total	06	

Source : enquête.

D'après ce tableau ci-dessus, on trouve que la plupart de nos enquêtées subissent des perturbations au niveau de leurs vie conjugales avec un effectif de 04 femmes et pour la deuxième catégorie y'a que deux femmes qui justifient que leurs vie conjugale n'a pas changé après les horaires de nuit, la plupart de nos enquêtés déclarent :

-« Mon mari n'est pas compréhensif, il aime toujours trouver la maison propre, en plus il m'aide pas, me dit souvent débrouille toi ! » infirmière 40ans.

-« On se voit pas souvent, et on discute rarement ». sage femme 37ans.

-« Au début il a accepté mon travail mais après l'arrivée de notre premier enfant, notre relation commencent à se perturber » . Aide soignante 47ans.

A travers ces déclarations, on a constaté qu'il y'avais une perturbation de relations conjugales des femmes mariées interrogées à cause de la non compréhension de leurs maris envers leur travail nocturne et surtout vu ses effets négatifs qu'il engendre.

Les travailleuses de nuit indiquent que leur travail impose plus de contraintes à leur vie familiales, surtout pour ce qui est du temps passé avec les conjoints et les enfants, ces horaires de travail rendent la relation entre le couple très difficile à cause du manque de communication entre eux, puisque l'un travaille la nuit et l'autre la journée, donc leurs rencontres sont très limitées ainsi que leurs discussions sont très amoindries ce qui provoque le manque de communication et de confrontation entre le couple qui ont des horaires différents et décalé.

L'homme de sa nature préfère d'être parmi les priorités de sa femme et qu'elle prend soin de lui et de ses enfants avant sa vie professionnelle mais avec le manque de rencontres dû aux horaires de nuit des femmes, le mari se sent abandonné lui même, ainsi que les enfants, et la gestion de foyer ce qui provoque des disputes et de conflit entre eux, les hommes s'inquiètent plus des conséquences possibles du travail des mères sur le bien-être des jeunes enfants, car plus que les enfants sont petits, plus ils besoins plus des soins personnels, donc la présence d'enfants d'âge préscolaire semble être le facteur important qui contribue à augmenter l'écart entre les femmes et les hommes en ce qui a trait aux absences relatives aux obligations familiales et personnelles, c'est dans ce cas là, que le divorce peut touché le couple ce qui entraîne un effet dramatique sur le devenir social et affectif de la femme et le développement de l'enfant, d'ailleurs, on a une de nos enquêtées qui est divorcé à cause de son travail de nuit, suite au refus de son mari comme elle déclare : « ma relation avec mon mari est perturbé depuis que je travaille la nuit, ce qui nous a amenés jusqu'au divorce malheureusement ! » infirmière 53 ans, donc, leur travail trouble profondément leurs rapports familiaux.

Et finalement, si l'équilibre entre travail de nuit, enfant et vie de couple nécessite une bonne organisation et la mise en place de règles simples, tout est question de feeling et de communication.

La désynchronisation des activités et des rythmes de vie induit par la pratique des horaires atypique plus particulièrement la nuit perturbe la vie hors travail de femmes travailleuses la nuit, bref les difficultés rencontrées dans la vie familiale sont considérées par ces travailleuses et leurs familles comme les plus gênantes.

La vie en couple devrait permettre à chacun des conjoints de mutualiser les risques et d'organiser conjointement la vie familiale. Il paraît plus facile de gérer la vie familiale quand on vit en couple que quand on assume seul la charge parentale et domestique quotidienne. La

vie en couple peut assouplir à la fois les contraintes financières et temporelles et permet ainsi des économies d'échelle et des gains dans l'organisation au quotidien.

Donc, la présence du conjoint, son implication réelle au prés des enfants apparait dès lors essentiel pour gérer la situation et permettre une bonne articulation entre vie familiale et professionnelle.

Tableau n°13: la prise en charge des enfants des femmes qui travaillent la nuit.

Catégorie de réponses	Fréquence	Argument
Occupation partiel	06	« à cause de mon travail, je m'occupe pas totalement de mes enfants ».
Occupation totale		
Total	06	

Source : enquête.

D'après les résultats des entretiens effectués, on trouve que la totalité des femmes mariées avec enfants ne s'occupent pas de leurs enfants d'une manière régulière suite à leurs rythmes de travail.

On comprend d'après ces enquêtes, que toutes ces femmes mariées ne sont pas toujours présentées à coté de leurs enfants, et se sentent diminuées dans leur rôle de mère :

-« Travailler et s'occuper des enfants, ce n'est pas toujours faisables, mais il faut une bonne organisation ». Infirmière 53ans.

-« Malgré que j'ai du temps libre la journée mais je n'arrive pas à faire tous mes devoirs envers mes enfants, car j'ai le ménage, mes courses, les repas... ».Infirmière 41ans.

D'après ces témoignages, nos enquêtées affirment que les interactions avec leurs enfants sont restreintes du fait de contraintes des horaires de nuit, ces dernières adoptent

divers solutions pour la garde de leurs enfants et font appel que ce soit à la famille ou les nourrices et les crèches malgré que ça coute chers.

Pour les femmes qui prennent leurs enfants chez la nourrice ou la crèche, c'est encore plus dure, car ne se sont pas de la famille donc elles ne font pas beaucoup de confiance à eux, elles s'inquiètent toujours d'eux surtout à la crèche puisque ils adoptent beaucoup d'enfants donc ça peut arriver des disputes entre ces enfants lorsque les éducatrices perdent le contrôle. Alors que celles qui laissent leurs enfants chez leurs familles que ce soit de côté paternel ou maternel seraient plus aise, car elles savent bien que leurs enfants sont en sécurité et entre bonnes main de la famille, plus particulièrement l'orque ils seront avec leurs tentes ou la grande mère car c'est connu qu'elles sont les seules personnes qui peuvent prendre la place de la maman et leur donner la tendresse, donc, ces familles en horaires de nuit utilisent les services de mode de garde existants ,elles ne sont pas en dehors de l'offre actuelle. Elles fréquentent les assistants maternels mais aussi les multi accueil l, la garderie, les centres de loisirs ...L'emploi d'une gardes à domicile et modéré, par contre le recours à la famille est très important ? Se sont donc les personnes sans réseau familiales qu'ils sont les plus vulnérables. Mais dans les deux cas ces femmes souffrent toujours de l'absence de leurs enfants, comme elles affirment aussi de la difficulté à suivre leurs enfants sur le plan scolaire dû au manque de temps :

-« Je suivre mon enfants difficilement, sur le plan scolaire, à cause du travail programmé trop chargé » .infirmière 47ans.

-« Malgré la charge mais, on sacrifiant un peu de notre temps pour eux » .administratrice 40ans.

On comprend donc ,que malgré qu'elles ont de la journée libre, mais, elles ont d'autres affaires à faire : leurs courses, leurs ménages, et de se reposer, cependant elles essayent de trouver un peu du temps pour vérifier leurs devoirs, elles interrompent leurs sommeil ou le temps consacré à soi même afin de le consacrer à leurs enfants, et cette responsabilité devient de plus en plus difficile, lorsque les enfants sont nombreux et surtout petits dont les femmes n'arrivent pas à les suivre comme réclame :

-« Sincèrement j'ai vraiment abandonné mes enfants concernant leur étude scolarité » .sage femme 37 ans. Par contre celles qui ont moins de 3 enfants, en plus de différent âges, petit, grand, elles sentirent moins de charge, et elles essayent de les suivre un par un.

-« j'ai deux enfants, un petits et une grande, je suivre la petite et la grande aussi m'aide à suivre sa sœur sur le plan scolaire ».infirmière 40ans.

La participation des mères au suivi des devoirs dépend fortement de leurs horaires (elle est plus faible quand elles sont atypiques ou extensives), Les difficultés augmentent avec le nombre d'enfants, et ce particulièrement pour les femmes. Les mères de famille nombreuse qui travaillent cumulent les sources de fatigue et déclarent éprouver d'avantage de difficultés à gérer l'imbrication des mondes familiaux et professionnels.

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

Travailler en horaires atypiques remet en cause l'organisation du temps parental (et conjugal) et désynchronise les rythmes familiaux (et le temps passé avec les enfants). Pour y faire face, chaque famille tente de compenser doublement ce temps d'absence au détriment parfois d'un temps « pour soi ». A cet égard, toutes les familles rencontrées témoignent des répercussions plus ou moins directes des décalages horaires sur leurs enfants.

4-Analyse des données relatives à la deuxième hypothèse :

La sphère sociale :

Tableau n°14 : Le degré de participation des femmes aux activités de loisirs.

Catégorie de réponses	Fréquence	Arguments
Parfois	3	« J'ai beaucoup de temps pour mes loisirs parce que je travaille la nuit ».
Jamais	10	« Le travail de nuit consomme la plupart de mon temps vu que j fais des gardes supplémentaires ».
Total	13	

Source : enquête.

On retient de ce tableau, que la majorité de nos enquêtées femmes qui travaillent la nuit ne trouvent pas du temps pour participer aux différentes activités de loisirs avec un effectif de 10 femmes, cependant, la minorité retrouvent qu'elles ont du temps à la participation des loisirs. On étudiant la première catégorie, quelques femmes nous ont dit :

- « Je n'ai plus de temps pour faire tous ces trucs, car le travail de nuit m'empêche. Pour moi je peux dire mes seules loisirs sont les tâches ménagères pas plus de ça ».infirmière (41ans).

- « Je ne trouve aucun temps libre pour participer aux loisirs, au lieu de passer mon temps dans ces loisirs je préfère de rester a la maison avec ma famille ». Infirmière (47 ans).

On note que cette catégorie des femmes, ne participent pas aux activités de loisirs que se soit leurs situations matrimoniales célibataires ou mariée, parce qu'elles n'ont pas assez du temps pour les loisirs vu les horaires de travail qui sont inconvenables. On explique la non participation des mariés par la charge de travail qui résume à l'occupation des enfants qui sont assez petits, qui ont besoin de leurs mamans à leurs cotés et aussi la charge domestique qui consomme tout leur temps, c'est ce qui les empêchent d'adhérer à toutes les activités de

loisirs. On parlant des célibataires, elles n'ont pas une vrai charge de travail, donc pendant les heures creuses, elles préfèrent de consacrer plus de temps à coté de leur famille, et sur tout de se reposer. On ajoutant à ça, certaines d'entre elles font des gardes supplémentaires qui lui permettent de gagner plus d'argent que de gaspiller leur temps aux autres activités.

On remarque que cette catégorie, préfère d'être plus proche avec leurs familles et de s'amuser avec eux parce que cette dernière est parmi leur priorité, donc elles gardent leurs temps pour accomplir leurs devoirs et obligations familiales.

Contrairement à cette catégorie, la seconde catégorie nous a répondu qu'elles trouvent du temps pour d'autres activités comme déclarent quelques unes :

- « J'ai beaucoup du temps pour mes loisirs car je travaille la nuit, tel que le jardinage, shopping, sport et bien sur les tâches ménagères ». Aide soignante (37ans).

- « Durant mon temps libre je profite de bouquiner, voire la télévision et faire le marché».Administratrice (40 ans).

On enregistre que ces femmes, sont deux femmes célibataires et une marié qui n'ont pas une vrai charge de travail , comme la mariée reçoit l'aide de sa fille concernant les travaux domestiques ce qui lui permet d'avoir un peu du temps pour ses loisirs comme regarder la télévision pour savoir un peu d'actualité et pour les deux autres au lieu d'occuper leurs temps au ménage et au repos , elles profitent de faire leurs loisirs comme pratiquer du sport , le shopping et autres occupations pour amoindrir la fatigue .

On comprend que cette catégorie, considère leur participation aux loisirs comme un facteur de se libérer des contraintes de travail de nuit, de guérir de malaise et être plus tranquille psychologiquement.

On conclue, que la plupart de travailleuses de nuit sont incapables d'accomplir les activités de loisirs, suites aux horaires de leur travail qui les rend plus fatiguées et pénibles dû au manque de sommeil donc elles préfèrent de se reposer et consacrer leurs temps à la gestion de leurs foyers.

Tableau n°15 : L'entourage social vis-à-vis le travail de nuit des femmes.

Catégorie de réponses	Fréquences	Arguments
Regard méfiant	11	«On est en 2019, la société a changé, je ne crois pas que y'a des personnes qui voient ce travail est un obstacle ».
Normal	2	« Comme je suis la seule qui travaille la nuit dans mon village, ils me regardent d'une façon méchante même mon mari était influencé de leur regard ce qui a perturbé notre relation ».
Total	13	

Source : enquête.

Le tableau ci-dessus, démontre que presque la totalité de nos enquêtées femmes déclarent que, la vision de leur entourage est à fait naturel (normal), alors que seulement 2 enquêtées affirment qu'elles ont un regard méfiant dû aux horaires de travail qui est contradictoires avec la société.

Pour la première catégorie, d'après les discours enregistrés des femmes interrogées, on peut expliquer que le travail de nuit des femmes n'est pas un obstacle dans leur entourage. Une femme nous a déclaré : « Zaama, pensez-vous que le travail de nuit est mal vu par la société ? Mais, non ce travail est mesuré avec l'évolution de la société ». Infirmière (26ans), l'autre ajoute : « pour moi, c'est un travail comme les autres travaux, au contraire 'est ma famille qui m'a encourager à le faire et aussi mes voisins ». Aide soignante (24ans).

On comprend d'après cette catégorie, que le travail de nuit pour la femme n'est pas un obstacle qui lui gêne dans sa vie. Depuis, le développement de niveau de scolarisation et l'entrée massive des femmes au marché de travail qui a bouleversé le monde professionnel sur tout avec leur travail de nuit. La vision de la société a changé, Les mentalités ont suivi l'évolution de la société où les gens sont devenus plus compréhensifs ce qui facilite à ces femmes d'exercer leurs tâches effectuées la nuit, Par ailleurs, la situation des femmes au travail de nuit diffère beaucoup d'une région à l'autre du globe, en fonction du niveau de développement, mais aussi des mentalités.

Revenant à la deuxième catégorie, on a mentionné que les femmes qui travaillent la nuit se voient toujours avec un regard méfiant de la part de la société car ce dernier est impitoyable envers les femmes qui travaillent la nuit. Lorsque les gens entendent de ce genre de travail, ils forment directement une image négative, car généralement ce type de travail est reconnu par les mauvais endroits et qui sont irrespectueux.

Une de nos enquêtées déclare : « Je me suis vraiment touchée par le travail de nuit, lorsque les hommes viennent à demander ma main au mariage, ils hésitent quand ils savent que je travaille la nuit ». Infirmière (37ans) donc, on peut comprendre ici, que le travail de nuit entrave la vie personnelle des femmes.

D'après ces déclarations, on déduit que la vision de la société envers ces femmes est injuste, mal comprise et sous-estimé, cette catégorie trouve de difficultés qui sont causées par le travail de nuit et elles désirent de changer et d'avoir un autre poste qui sera acceptable socialement.

On conclue, malgré que notre société est conservatrice, ils ont rendu compte la nécessité d'intégrer ces femmes au travail de nuit dans le but d'assurer l'utilité de service sociale et économique.

Tableau n°16 : Les interactions sociales chez les femmes qui travaillent la nuit.

Catégorie de réponse	Fréquence	Arguments
La solitude	10	« Le travail de nuit m'empêche d'être en relation avec les autres personnes ».
Sociable	03	« Le travail de nuit me donne l'occasion d'être toujours en contact avec les gens pendant mes heures de repos ».
Total	13	

Source : enquête.

D'après ce tableau ci-dessus, plus de la moitié des femmes interrogées déclarent que le contact avec l'entourage est restreint avec une fréquence de 10, comme elles annoncent :

- « Je me trouve dans un coin très loin devant mes amis, ma famille ».Aide soignante (35ans).
- « Vu le système de mon travail, est un peu difficile, je n'accorde au temps qu'aux taches de la maison, donc je ne sors pratiquement pas ».infirmière (53ans).
- « Je n'ai pas de relation, la nuit au travail, la journée je m'occupe de mon foyer et mes enfants ». Infirmière (47ans).

On note que cette catégorie, s'est celles qui ont plus d'expérience et d'ancienneté dans le poste de nuit qui éprouvent du manque d'interaction sociale, leur lien à la communauté est donc plus distendu par manque de temps.

Dû aux horaires de travail de nuit, on peut dire que la plupart de ces femmes souffrent d'un enfermement et d'éloignement dans la société, étant donné que ce genre de travail ne les permet pas ni de participer aux activités de loisirs, ni aux invites où elles refusent toutes les invitations, et elles ne disposent pas à des liens d'amitiés. Elles ne rencontrent pas leurs amis, si c'est arrivé rarement ou par hasard seulement, mais elles ne disposent pas à des relations qu'au sein d'un raison unique qui est la famille, dans certaines, on trouve même ces relations avec les membres de la famille est limitées à cause de la fatigue et la pénibilité après une nuit dure de travail. Plus les horaires de travail sont décalées, plus les actives trouvent des difficultés d'établir des relations amicales et familiales. L'ancienneté influence négativement sur la vie sociale des travailleuses de nuit ce qui engendre un isolement, elles s'éloignent des gens et elles ne les fréquentent pas.

Les horaires de travail entraîne une intégration difficile et un processus de désinsertion sociale, et en général demeure un gêne pour la vie sociale.

Pour la deuxième catégorie, à l'inverse de 03 femmes disent qu'elles puissent avoir du temps libre pour faire des relations amicales et familiales, ainsi que leur participation aux différents loisirs lors de leurs repos, comme nos enquêtées déclarent :

- « Les horaires de travail me gêne pas, pour moi ce n'est pas un facteur d'isolement, il suffit juste de s'organiser et de répartir chaque responsabilité à son temps ».administrative (40ans).
- « Ce n'est pas un facteur d'isolement, personnellement, j'ai du temps à faire mes affaires, personnelles même si de fois j'ai un comportement nerveuse ».infirmière (24ans).

D'après cette catégorie, on comprend que leur travail n'entrave pas leur relation avec l'entourage, elles affirment qu'elles n'ont pas mal du temps, d'ailleurs elles font des rencontres avec leurs amis. Mais parfois Malgré, elles ont des relations sociales, on constate qu'elles ont des changements d'humeur, on peut déduire que leurs relations sont durablement insuffisantes.

5-Interprétation des données :

On cerne de ce qui est précède que Le temps de travail pèse largement sur le déroulement des activités personnelles. Par sa durée, mais aussi par sa structure. Les horaires décalés tendent ainsi à amoindrir la qualité de vie des femmes concernées et à perturber l'équilibre familial. Les perturbations du travail nocturne sur la vie familiale des femmes sont différemment ressenties en fonction du degré et de la nature de la fatigue, ces femmes pensent plus fréquemment que leur fatigue peut être une gêne pour la famille par la perturbation de la vie familiale qu'elle entraîne à cause des excès de nervosité et de mauvaise humeur.

Le territoire de la vie privée se trouve restreint par les limites et les contraintes qu'imposent les heures mobilisées par le travail, Les travailleuses de nuit éprouvent de la difficulté à exercer leurs responsabilités familiales, Le travail de nuit pèse sur la vie personnelle de différentes manières, il ne leur laissait pas suffisamment de temps pour accomplir comme ils l'auraient souhaité leurs activités personnelles. On retient que près de la moitié de nos enquêtées femmes qui travaillent la nuit ont confirmé que leur travail complexifie la gestion de leur vie familiale du à la désynchronisation des rythmes, Qu'il s'agisse de leurs participations aux tâches domestiques, ou de l'éducation des enfants, ce qui crée un sentiment de culpabilité par rapport à la vie familiale en général donc, Le climat familial semble influé par ce travail de nuit. Ces nombres d'enquêtées voient que la situation matrimoniale et le nombre d'enfant sont les facteurs qui rendent la gestion de foyer plus difficile.

Nous concluons qu'il ya une différence entre une femme célibataire et une femme avec ses enfants. Cette dernière, a connu beaucoup d'obstacles à cause de son occupation domestique qui n'est pas partagée avec leur famille, l'idée d'une double activité de femmes apparait clairement, le partage des activités domestiques avec leur conjoints est loin d'être équitable, c'est-à-dire une femme avec ses propres responsabilités à une charge qui déséquilibre sa vie quotidienne. Ce travail compromet souvent la vie conjugale et l'éducation des enfants, Les difficultés familiales peuvent être à elles seules un motif d'inaptitude.

Plusieurs dimensions de la vie familiale et personnelle risquent de se trouver affectées par le travail de nuit lié au manque de temps, notons entre autres la santé physique (le surmenage, manque du sommeil...etc.). A partir de cette analyse nous tiendrons à la confirmation de notre première hypothèse : « la femme qui travaille la nuit trouve des difficultés dans l'organisation de la vie familiale du à la désynchronisation des rythmes. ». On ce qui concerne la deuxième hypothèse : « le travail de nuit de femmes provoque un sentiment de marginalisation du fait de leurs horaires prédéterminés socialement ». Presque la totalité de nos enquêtées affirment qu'elles sont isolées par rapport à la société et qu'elles ont un réseau de liens sociaux restreint à un ou deux voisins, amis ou parents, habitant à proximité et avec lesquels ils ont des contacts fréquents. Les horaires de nuit, entraînent une marginalisation du travailleuse de nuit, qui a bien du mal à participer aux activités collectives, qu'elles soient familiales, amicales, sportives, culturelles car, Travailler pendant que tout le monde dort n'est pas toujours facile pour le moral, La conjonction entre travail de nuit et vie personnelle se joue donc aussi pour une bonne part en terme de structure des horaires de travail et de discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec ses associés au sein de la famille et au dehors. Ainsi, le problème n'est pas seulement de disposer de suffisamment de temps libre, mais d'être en mesure de le faire synchroniser avec celui de ses différents partenaires. On observe des phénomènes de repli, de dépréciation de soi qui entraîne une désespérance, Les capacités de renouer des liens diminuent, qui peuvent entrainer la personne dans une dynamique d'inclusion sociale de plus en plus difficile, car ces femmes ne bénéficient pas du minimum de relations sociales nécessaires pour vivre en égalité dans notre société. Le travail nocturne désynchronise la disponibilité d'une femme pour les interactions et les loisirs avec les autres, Ce qui a mené ces dernières à se replier sur des loisirs de type individuel et sans contrainte de temps, qui seront plus centrés sur le foyer que sur la communauté. Ce travail nocturne déstabilise donc la vie sociale de ces femmes qui se traduit par la minimisation des sorties, la non participation à des activités de loisirs, le travail de nuit entraîne un décalage du temps de loisirs par rapport au travail à horaire normal. La vie associative se réduit, l'incapacité de se détendre et de s'amuser, ainsi que la vie affective, l'appauvrissement des contacts avec la famille et les amis, La capacité à recevoir des invités ou des amis s'amenuisent et disparaissent même quelquefois, Ce qui empêche ces femmes de mener une vie normale.

Les femmes qui travaillent la nuit ne sont souvent pas libres à des moments importants pour la vie sociale. Celle-ci est distribuée différemment sur la journée que chez la plupart des

femmes qui travaillent de jour. Cela peut avoir des répercussions sur l'environnement personnel et la vie de famille, et entraîner des problèmes avec la famille et les amis.

De manière générale, le sentiment d'exclusion de la communauté, la non-participation à la vie sociale, aux responsabilités collectives sont mis en relief: La participation à des activités collectives est extrêmement difficile. Son travail envahit le temps libre; la femme vit un conflit psychologique devant l'impossibilité d'assumer correctement ses rôles au travail, et du chef de famille.

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

Conclusion

Conclusion :

Les horaires de travail de nuit ont une incidence directe sur la qualité de vie de ceux qui le font, pour nos enquêtées sont souvent délaissés car l'activité devient plus pénible. Le corps accepte moins les décalages du sommeil. Il y a souvent une pression de la famille vis-à-vis d'elles car étant présentes la journée, la famille considère qu'elles doivent être disponibles pour s'occuper de sa famille alors qu'elles devraient se reposer ou encore pour vaquer aux travaux ménagers, donc ce travail nocturne bouleverse les répartitions des tâches, même si la contribution féminine reste plus importante. Travailler en horaires de nuit au niveau social, des conséquences contrastées qui dépendent de la situation personnelle des femmes qui ont une espérance de vie plus courte.

Malgré le temps disponible la journée du fait de travailler la nuit mais ce temps reste restreint pour nos enquêtées, Selon N. HALOUANI, R. MASMOUDI, avoir plus de temps libre ne veut pas toujours dire éprouver moins de pression. On pourrait pourtant s'attendre à ce que le sentiment d'être sous pression, ou débordé, tende à diminuer avec l'augmentation du temps libre, au sens d'un temps que l'on peut utiliser à son gré pour telle ou telle activité. Plus un individu bénéficie de temps libre et moins il devrait normalement éprouver le sentiment d'être débordé. Cependant ces auteurs montrent que ce lien n'est pas systématique et qu'il varie sensiblement selon le genre ; les femmes étant proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir l'impression d'être tout le temps débordées, Ces auteurs établissent aussi que, malgré l'idée reçue d'une augmentation globale du temps libre, celui-ci ne concerne pas également hommes et femmes, Dans le temps libre, les hommes ont bénéficié d'une réduction de ce sentiment de pression et d'une stabilité de leur temps libre. Ce constat est pour les auteurs attribuables à plusieurs phénomènes, et en particulier, au fait que le temps libre des femmes masque un travail invisible de coordination et d'organisation de la domesticité et des soins, Le temps libre est également de plus en plus consacré aux enfants plutôt qu'à soi-même. En somme, celles qui ont le plus de temps à consacrer à leur fonction maternelle peuvent éprouver un sentiment d'enfermement dans ce rôle et de stress lié à cette responsabilité, qui s'ajoute au fait d'en assumer presque seule le poids et les contraintes⁸⁸.

Suite à l'analyse des réponses provisoires qu'on a préposé, il est évident d'annoncer qu'on a pu confirmer nos hypothèses.

⁸⁸ N. HALOUANI, R. MASMOUDI, **TRAVAIL EN HORAIRES ATYPIQUES : IMPACT SUR LA SANTE ET RECOMMANDATIONS**, N°28; Février18, consulté le 05/05/2019 à 14h25.

Travailler en dehors des heures normales, à des heures de nuit pose problème pour les femmes, suite à l'analyse de notre première hypothèse, on a confirmé les difficultés de travailleuses de nuit à gérer et organiser leur vie familiale ce qui provoque des ruptures familiales, ainsi la dégradation d'un climat familial. Le développement des horaires accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée. D'après l'analyse qu'on a menée on a vérifié notre deuxième hypothèse on a confirmé que L'organisation temporelle imposée aux femmes enquêtées réduit leur participation à une vie sociale, il les empêche de profiter du temps ainsi libéré. Le temps consacré aux loisirs devient lui-même un temps de plus en plus contraint, le travail de nuit entraîne un décalage du temps de loisirs, par rapport au travail à horaire normal. Le risque est alors de s'isoler socialement et familialement. Les femmes étant surreprésentées dans l'emploi de travail de nuit, elles risquent d'être davantage marginalisées dans la vie sociale.

Il faut évoquer que le travail de nuit entraîne la perturbation des rythmes du sommeil qui provoque des problèmes psychosociaux et familiaux liés au mode de vie. La pratique de travail de nuit par les femmes est donc considérée comme un obstacle pour leurs vies familiale ainsi que sociale, sans oublier la vision de la société pas forcément toute la société mais, quelques membres de la société qui ont un regard méfiant envers ces dernières présente alors une contrainte et une difficulté dans leurs vies quotidiennes.

Travailler en horaires de nuit remet en cause l'organisation du temps parental (et conjugal) et désynchronise les rythmes familiaux, La vie sociale et familiale est fortement perturbée, avec notamment l'impossibilité de participer à certains événements familiaux, de faire du sport, etc., ce qui peut mettre les femmes dans une situation de désocialisation et de désintégration sociale. qui induit de sa part à un sentiment de marginalisation dans la société.

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

D'après tous ces difficultés qui gênent la vie quotidienne des femmes, on ne peut pas dire que l'exercice de ce travail de leur part est un choix, quelque soit les raisons derrière l'acceptation de ce travail mais ça reste une nécessité.

Pour conclure on peut dire donc que Le genre et la situation familiale introduisent par ailleurs des différences importantes selon que le travailleur est un homme ou une femme, mariée ou non, et donc des contraintes horaires, que le couple a des enfants, très jeunes ou déjà autonomes, l'utilité sociale d'un moment quelconque de la journée pourra être des plus contrastées.

Liste
des
références

Listes bibliographiques :

➤ **Ouvrages méthodologiques :**

*AKTOUF Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, Montréal, les presses de l'université du Québec 1987.

*ANGERS, Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Alger : Casbah, 1997.

*MADELINE Grawitz, **méthode des sciences sociales**, 11e édition DALLOZ, paris, 2002.

* PIERRE Paillé et ALEXE Mucchielli, **L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales**, 2012.

➤ **Ouvrages théorique**

* ALEXANDER Wedderburn, **la semaine de travail comprimée**, Luxembourg, 1997.

*BELOUCIF Ghania, **marche du travail et activite feminine en algerie** . Juin2017.

*BENOUN MAHFOUD, **les algériennes victimes d'une société néo patriarcale marinou** .Algérie.1993.

* EDOUARD François, **Le Travail De Nuit : Impact Sur Les Conditions De Travail Et De Vie Des Salariés**.

* KHADIR Aissa et autres, **Parcours D'intellectuels Maghrébins, (scolarité, formation et positionnements)**, KHARTHALA, Saint-Denis, 1999.

*LILIANE Mébarka GRAINE, **Etre une femme en Algérie, action sociale**, université Paris 8_St Denis (93) Doctorat en sociologie 2006.

*MICHEL Lallement, **le travail de nuit des femmes en france dans les deux dernieres decennies 2000 : regulations, discours et enjeux de genre, les cahiers du lise – n°8/2014**.

* OLIVIER David, **Vie familiale, vie professionnelle : une articulation sous tension**.

* PIERRE Falzon, **ergonomie**, édition 1^{er}, 2004.

*PIERRE harichaux et JEAN-PIERRE libert, **ergonomie et prévention des risques professionnels**, paris.

➤ **Articles et revus :**

* **Accord national du 03 janvier 2002 sur le travail de nuit**.

- * ADA Picard, **Horloge biologique : retrouvé le bon rythme ! : La désynchronisation**, (09. novembre 2016).
- * ANNE-Laure Lebrun, **dormir avec la lumière : bonne ou mauvaise idée**, 17 Septembre 2018.
- *AZOUAOU (M.S), **le travail Au féminin**, N° 300, la dépêche du samedi 07 juin 2003.
- *BLANCHE Le Bihan, Claude Martin,**articuler vie familiale et vie professionnelle avec des horaires de travail non standard**, JUILLET 2007.
- *BOULIN Jean-Yves, **Pour une urbanistique des temps. La désynchronisation des temps sociaux**, REVUE FUTURIBLES N° 285, 1 AVR. 2003.
- *CANDELA, **Pour une sociologie politique de la nuit** , 2017/1-2 (n° 105-106).
- * CAROLE Desmedt, **Travail de nuit : Définition et législation**.
- * CHERISTIANE Gadoury, **Maladies du travail en bref**, Septembre 2013.
- * DANIELA Neves Directrice : Marie Santiago Expert : Fabienne Fasseur, **Travail de nuit et santé des infirmières Etude exploratoire**, Session Janvier 2014.
- *Etude exploratoire, « *paris la nuit* », février 2004.
- * FATIHA Talahite, **Algérie. L'emploi féminin en transition**. CNRS CEPN-Université Paris 13 2007.
- *HASSIBA Gherbi, **Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie.**, Le cas de la wilaya de Bejaia, 2014/2(n 166).
- * JUSTINE Ferrari , **Le travail de nuit des femmes augmenterait le risque de fausse-couche**.
- * Le code de travail, Posté le 24 octobre 2017.
- * MANUELLE Pinto, **définition travailleur de nuit, le travail de nuit : approche juridiques**, 2006/1(vol 29/n11e).
- *MARIE-Thérèse Meulders-Klein, **Vie privée, vie familiale et droits de l'homme**, 1992, Vol. 44 N°4.
- * MARINE Rondot, **Cancer : les effets néfastes du travail de nuit pour les femmes**.
- * MARQUIÉ, J-C et Hoc, J-M. (2004). **Le travail humain. Temps et activités de travail**, volume 67 édition (n° 1).
- * MARIE-Thérèse Meulders-Klein, **Vie privée, vie familiale et droits de l'homme**, 1992, Vol. 44 N°4.
- * MED CHERIF Belmihoub Professeur, **Consultant en Management et Economie institutionnelle etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en algerie**, Décembre 2016.

* N. Halouani, R. Masmoudi, **Travail En Horaires Atypiques : Impact Sur La Sante Et Recommandations**, N°28; Février18.

* NATHALI St-Amour, Johanne Laverdure, Annie Devaul, Sylvianne Manseau, **La Difficulté De Concilier Travail-Famille : Ses Impacts Sur La Santé Physique Et Mentale Des Familles Québécoises.**

* PAUL Beaud, Marie-Claude Brulhardt, Philippe Gottraux, René Levy, Françoise Messant-Laurent, **travail de nuit et autres formes d'horaires atypiques**, 1990.

* PIERRE Boisard, **conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés**, N°333-334-Avril-Mai, 1991

*R CLARISSE, **Rythmes biologiques, synchronisation et désynchronisation.**

* SALDMAN Docteur, **Le travail de nuit présente des risques pour la santé des femmes**, PUBLIÉ LE 03/02/2018 À 08:00.

➤ **Site internet :**

*<https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1502-travail-de-nuit-legislation-et-horaires-de-nuit>.

*https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf.

*<https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1502-travail-de-nuit-legislation-et-horaires-de-nuit>.

*http://www.gesim.fr/uploads/163_Accord-national-du-3-janvier-2002-travail-de-nuit.pdf.

*www.toupie.org'toupictionnaire':le dictionnaire de politique.

Annexes

Annexe N° 1 :

Guide d'entretien :

N.B. : Sur la question d'éthique de recherche : Ce guide d'entretien a été élaboré dans le cadre de préparation d'un mémoire de fin de cursus, comme exigence partielle pour l'obtention du diplôme Master II en sociologie de l'organisation et du travail sous le thème «l'impact de travail de nuit de femmes sur leur vie familiale et sociale ». Il importe de noter que les entretiens seront enregistrés sur un dictaphone avec l'accord a priori du participant. Ils seront ensuite transcrits pour des fins d'analyse. Les données collectées ne seront utilisées qu'à des fins purement scientifiques. L'anonymat et confidentialité sont garantis.

A- les données personnelles :

- 1-Quel âge avez-vous ?
- 2-Quel est votre fonction au sein de cet établissement ?
- 3-Combien d'années d'expériences avez-vous dans votre poste ?
- 4-est ce que votre lieu d'habitation est proche de votre lieu de travail ?
- 5-Quelle est votre situation matrimoniale ?
- 6-Avez-vous des enfants ?
- 7- Si c'est oui, combien ?

B- Le Travail de Nuit :

- 1- Pourquoi travaillez-vous la nuit ?
- 2- Comment pouvez-vous décrire le travail de nuit ?
- 3- Que pensez-vous des conditions de travail de nuit au niveau de service ?
- 4- Selon vous quelles sont les aspects positifs et négatifs de votre travail ?
- 5- Depuis que vous travaillez la nuit quels changements remarquez-vous sur votre santé ?
- 6- Rencontrez-vous des accidents de travail lors de l'exécution de votre fonction ?
- 7- Comment vous gérez le manque de transport à des heures tardives ?
- 8- Désirez-vous occuper un autre poste à l'avenir ? pourquoi ?

C- la sphère familiale :

1-parlez nous des dépenses financières de la famille ?

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

3- Depuis que vous travaillez la nuit quelles sont les changements que vous avez remarquez dans votre relation conjugale ?

4 Comment prenez-vous vos enfants ?

5-Comment vous arriver à suivre vos enfants sur le plan scolaire ?

6-comment votre famille réagisse t-elle lors de votre absence la nuit ?

D- La sphère sociale :

1- Comment vous procédez a l'organisation des rencontres avec vos amis ?

2- Vu vos horaires de travail comment participez vous a des activités de loisirs ?

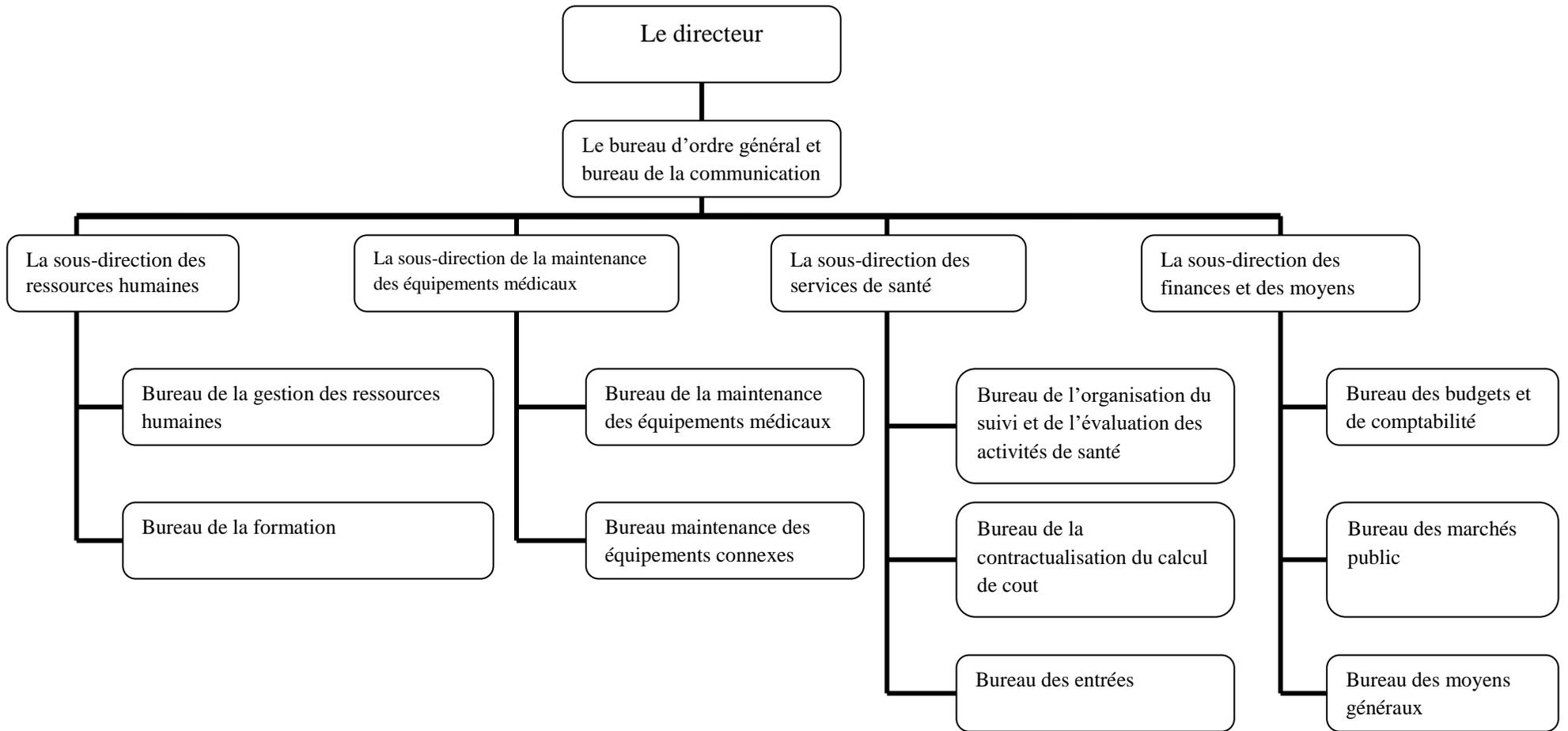
3- Comment le travail de nuit influe sur votre comportement avec l'entourage social ?

4- Pensez vous que le travail de nuit provoque un sentiment d'isolement dans la société ?
Et comment ?

5- Selon vous, comment la société voit votre travail de nuit ? quelle est sa vision ?

6- Comment trouvez-vous l'aspect relationnel entre vous et vos collègues de travail ?

Annexe N° 2 :



Organigramme de L'EPH de sidi-Aich

