

**Université Abderrahmane Mira -Bejaia-**  
**Faculté des Sciences Humaines et Sciences Sociales**  
**Département de Psychologie et Orthophonie**



## **Thème**

**Conciliation au travail-hors travail chez les infirmiers pendant la période de COVID-19**  
**Cas pratique : EPH KHERRATA-BEJAIA-**

**Mémoire de Fin de Cycle**

**En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en psychologie**  
**Option : Psychologie de travail, des organisations et gestion des ressources humaines**

**Réalisé par :**

**Mme : KALI Taklit**

**Mr : MAAFA Sadek**

**Encadrée par :**

**M. YUCEF KHODJA Adil**

**Année Universitaire**  
**2021/2022**

## SOMMAIRE

<b>Remerciements .....</b>	<b>I</b>
<b>Dédicace.....</b>	<b>II</b>
<b>Sommaire.....</b>	<b>III</b>
<b>Liste des abréviations.....</b>	<b>VI</b>
<b>Partie théorique</b>	
<b>Introduction générale .....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre I : Le cadre général de la problématique</b>	
<b>1 Problématique .....</b>	<b>10</b>
<b>2 Les hypothèses.....</b>	<b>12</b>
<b>3 les raisons du choix le thème .....</b>	<b>12</b>
<b>4 Les objectifs de la recherche .....</b>	<b>12</b>
<b>5 Définition des concepts clés .....</b>	<b>13</b>
<b>6 Les études antérieures.....</b>	<b>17</b>
<b>Résumé de chapitre</b>	
<b>Chapitre II: la conciliation au travail et hors travail</b>	
<b>Préambule : .....</b>	<b>25</b>
<b>1 Définition de la conciliation .....</b>	<b>25</b>
<b>2 Définition de la conciliation travail-famille .....</b>	<b>26</b>
<b>3 La nature de phénomènes .....</b>	<b>26</b>
<b>4 les théories sur la relation travail-famille.....</b>	<b>27</b>
<b>5 les mesures d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle .....</b>	<b>29</b>
<b>6 politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale.....</b>	<b>34</b>

7 la gestion du stress dans les deux sphères professionnelle et privée .....	34
8 Le conflit travail-famille .....	35
9 Quelques principes généraux sous-tendent la conciliation travail-famille.....	44
10 Le modèle théorique de relations travail-famille .....	44
<b>Résumé de chapitre</b>	

### Chapitre III : COVID-19

Préambule .....	47
1 L'histoire des coronavirus.....	47
2 Origine de coronavirus ; COVID-19 (SARS-COV-2).....	48
3 Définition du coronavirus et/ou COVID-19 (SARS-COV-2).....	49
4 Comment la COVID-19 se propage-t-elle entre les personnes .....	49
5 Les différentes contaminations du COVID-19.....	50
6 La pandémie au milieu de travail.....	52
7 Quelle efficacité et sécurité pour ces vaccins contre la COVID-19 .....	53
8 Les différentes contaminations du COVID-19.....	55
9 La relation soignant-soigné ; une dynamique et des enjeux complexes.....	57
10 L'impact de la pandémie covid-19 sur le monde de travail : .....	60
11. La mobilisation du personnel soignant des établissements de santé publics malgré des conditions de travail difficiles.....	63
<b>Résumé de chapitre</b>	

### Chapitre IV : méthodologie suivie dans la recherche

Préambule .....	66
1 La présentation de lieu de recherche.....	66
2 La pré-enquête .....	67

**3 La méthode utilisée..... 67**

**4 La techniques de recherche ..... 68**

**5 Les difficultés rencontrés ..... 69**

**Résumé de chapitre**

**Chapitre V : : Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses**

**1 Présentation et analyse des résultats ..... 71**

**2 Présentation des résultats relatifs aux sphère familiale ..... 77**

**3 Présentation des résultats relatifs aux sphère travail-famille..... 80**

**4 Discussions et interprétation des résultats ..... 83**

**Conclusion général..... 85**

**La liste bibliographique :..... 0**

## **Remerciements :**

On remercie au premier lieu, Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et le courage de ramener à terme ce modeste travail.

La réalisation de ce mémoire à été rendue possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner toute ma reconnaissance.

Je voudrais tout d'abord adresser tout ma gratitude à notre promoteur M. Youcef khoudja Adel, qui nous a aidés avec ses précieux conseils et ses orientations tout au long de notre recherche.

Nous remercions l'ensemble des infirmiers et infirmières et tout les membres de l'hôpital de Kherrata spécialement M. Wasen Mohend.

Merci à ma mère mon père et à mes amis qui ont cru en moi au cours de ce travail.

Enfin, on tient à remercier tout les gens pour leur soutien inestimable et que nous ont aidés de près ou de loin dans la réalisation de ce travail.

## **Dédicace**

Je tiens à dédier cet humble travail :

**A mes chers parents**, mon père Lekhal et ma très chère Baya

Qui ont tant veillé à mon éducation et m'ont donné un modèle

De labeur et de persévérance.

**A mes chers frères** : Walid, Redouane, Hocine, Saadi, Madani, Lyes, Ghani.

**A mes chers sœurs** : Soraya, Dawya, Saïda, Fahima, zahra.

**A mon encadreur** : M. Youcef khoudja adel qui a été un soutien de valeur et  
pour sa modestie et la qualité de son encadrement

Merci pour tout ce que vous avez fait pour nous.

**A mon chers binôme** : Lily ainsi que sa famille.

**A tous mes amis** : Yacine, Dalid, Hanane, Fouzia, Hassiba

Sans oublier ceux qui m'ont orienté à réaliser ce modeste travail

**Sadek**

## **Dédicaces**

Avec l'aide de bon Dieu le tout puissant de m'avoir donnée la force et le courage de mener ce modeste travail à qui je dédie :

A ceux qui mon donnée à mon existence un sens à ma vie qui mon offert l'amour et leur soutien, à mes très chère parents que dieu les gardes.

A ma très cher sœur : Nada.

A mes chères frères : Belkacem, Leunas et Anis.

A ma grande mère

A mon très chère grand parent qui j'adore, pour leur amour, leur tendresse leur soutien et leur prière tout a long de mes études.

A ma très chère tante Hafida

A mon très chère-binôme Sadek ainsi que sa famille.

A mon encadreur M. Youcef khoudja Adel.

A tout ce qui nous ont aidés de près ou de loin a la réalisation de ce modeste travail.

**Dieu merci**

**Lily**

**Liste des abréviations :**

**EPH** : Établissement Public Hospitalier.

**CTF** : Conciliation Travail-Famille.

**CVP** : Conciliation Vie Professionnelle.

**GRH** : Gestion Ressource Humaine.

**CVP** : Conciliation Vie Privée.

**CT** : Conditions Travail.

**CT-RPS** : Conditions travail-Risque Psychosociaux.

**IPS** : Infirmiers Public Santé.

**INTRODUCTION**

**GÉNÉRALE**

## Introduction générale

### **Introduction générale**

Le concept de conciliation travail-famille est encore très présent dans la littérature, cependant, on reconnaît de plus en plus la valeur qu'accordent les travailleurs aux autres activités que celles liées au travail et à la famille, telles que les activités, éducatives, culturelles. Récréatives et bénévoles ( Leroy et coll, 2009). D'après Slythe, 2017, le terme « vie professionnelle » renvoie à toutes les activités effectuées de manière non rémunéré, ce qui inclut les tâches domestiques et celles liées aux responsabilités familiales, mais également les activités de loisirs les déplacements et les tâches connexes. Bien qu'il existe certains débats sur cette question (voir par exemple, ISQ, 2017), il sera considéré, pour les fins de ce rapport, que le terme «vie personnelle» intégré le terme «famille», le concept de conciliation travail-famille étant donc englobe dans le concept plus large de conciliation travail vie personnelle.

Ainsi, la définition suivant est retenue pour cette étude :« la conciliation travail et hors travail référé à un effort d'harmonisation entre les exigences du milieu professionnel et celles Issues des divers rôle familiaux et personnes. Elle favorise un équilibre sain entre les sphères du travail, de la famille et de la vie professionnelle».( Barber et coll, 2016 ). Cette définition élargie de la conciliation permettra d'inclure différentes perspectives en lien avec des situations, ce qui représente une originalité du présent projet de recherche

La profession d'infirmier est noble. Elle se caractérise par son aspect humain et effectif. Donc, a côté de l'aide médical, l'infirmiers assure un contact affectueux et sentimentale avec le malade. À côté de son métier elle partage avec les malades des liens sociaux en devenant une petite famille. Ce qui crée un attachement solide entre l'infirmier et sa profession.

Le métier d'infirmiers nous semble très difficile face aux devoirs quotidiens et les tâches domestiques. Il n'ait pas du tout aisé de faire l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. On part ici du concept de conciliation entre ces deux variables. Diane-Gabrielle Tremblay définit la «conciliation» comme « étant l'obligation de satisfaire les obligations économique et les obligations sociales...fait arriver à articuler l'ensemble de nos activités économiques et sociales».(Tremblay, 2005. P, 291).

Afin d'arriver à une bonne illustration de notre sujet d'étude qui est « conciliation travail et hors travail chez les infirmiers pendant la période de covid-19» . Nous avons adopté un plan de travail composé de trois (03) parties essentielles qui est la partie ; méthodologiques, théorique et pratique.

## **Introduction générale**

---

La partie méthodologique avec laquelle on commence notre travail de recherche qui consiste à étudier les points suivants : la problématique, les hypothèses, les raisons de choix de thème, les objectifs de la recherche, les définitions des concepts clés, les études antérieures.

La partie théorique contient deux chapitres, le premier nommé la conciliation travail-famille, le deuxième chapitre intitulé le covid-19.

La partie pratique contient la présentation et l'analyse des résultats issus de la vérification de nos hypothèses ainsi qu'à une conclusion générale, une liste bibliographiques, et les annexes liées à ce travail.

**LA PARTIE**

**THÉORIQUE**

# **CHAPITRE I**

## **Le cadre générale de la problématique**

- 1. La problématique.**
- 2. Les hypothèses**
- 3. Les raisons du choix du thème.**
- 4. Les objectifs de la recherche.**
- 5. Les définitions des concepts.**

**Résumé du chapitre**

## **Problématique**

De nos jours, il est évident de parler de la relation entre le travail et la vie familiale des salariés, du fait que le travail a une influence importante sur la famille et le bien-être des salariés. « le travail peut être décrit dans son état actuel selon différentes dimensions du temps de travail, la place du travail, le contenu de travail, enfin les conditions du travail ». (Dopper, 2004, p49). Ces dimensions permettent d'entrevoir ce que peuvent être les relation entre le travail et la vie de famille.

La conciliation de la vie professionnelle et de vie privée (CVP) est sans conteste aujourd'hui une préoccupations croissant des travailleuse et des travailleurs. La capacité à assumer de front responsabilité professionnelle, familiales et social et une problématique à laquelle beaucoup d'être nous sommes confronté pourtant la mise en place de pratique officielle de conciliation (aménagement du temps de travail. Congés pour des raisons familiales, crèche d'entreprise etc.) reste essentiellement le fait de très grandes entreprise (Bailyn. Drogo et Kochan,2002 ;Johnson, 1994) pourtant, de nombreux travaux dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH) soulignent que la présence de pratique de conciliation peut entraîner des effets positifs sur le fonctionnement de l'organisation . Ces pratique pourraient être des moyens d'attirer de retenir et de mobiliser le personnel.

Ainsi, dans une étude récente menée par santé Canada au près de plus de 30000 employés canadiens ( Duxbury et Higgins, 2003 ) il ressort nettement que les travailleurs ont sentiment que la conciliation entre les différents sphères de leur vie professionnelle et privée, plus difficile qu'elle était 10ans plus tôt. Selon une autre étude menée par la même organisme ( Duxbury et Al. 1991 ) les résultats obtenus soulignent également qu'au sein des entreprises canadiennes . Les conditions de travail se sont dégradés.

Ajouté à cela , la pandémie du covid-19 a perturbe les habitudes quotidiennes et la façon de travailler cela peut provoquer un stress important qui poussé grandement à l'épuisement professionnel. Cette maladie a provoqué un changement radical dans le monde est une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique . Elle se transmet pas contact rapproché avec des personnes infectées et aussi pourrait aussi être transmise par des patients asymptomatique mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude.

La grande majorité de population n'étant pas immunisée contre ce nouveau virus son impact et sa gravité sont potentiellement plus élevée que dans le cas d'un virus déjà connus pour ce que plusieurs pays ont entamé leur confinement.

La pandémie de covid-19 a changé le monde et avec lui notre façon de vivre de nous socialiser de travailler d'interagir les uns avec les autres de même que la manière de dispenser des soins infirmiers, la pandémie a aussi donné de la visibilité aux infirmières comme jamais auparavant et montre à quel point elles sont indispensables aux soins et constituent l'épine dorsale de tout service de santé.

Au sein de l'hôpital l'infirmier et l'infirmière sont présents dans tous les services, le diplôme d'états d'infirmier est obligatoire pour exercer la profession. Ils sont un maillon important de l'équipe médicale, les soins spécifiques et d'hygiène nécessitent par l'état de santé du malade la prise de la tension et de la température, la pose de pansements, les prélèvements sanguins et les injections.

L'infirmier sera de fait entièrement et personnellement responsable des décisions et des actes de soins qu'il est habilité à effectuer dans le cadre de son rôle propre. Comme tout professionnel de santé, l'infirmier dans ce cadre est susceptible d'engager sa responsabilité civile ou administrative selon son statut.

La profession d'infirmier est noble, ils sont caractérisés par son aspect humain et affectif. Donc de l'aide médicale, l'infirmière assure un contact affectueux et sentimental avec le malade, à côté de son métier elle partage avec les malades des liens sociaux en devenant une petite famille, ce qui crée un attachement solide entre l'infirmier et sa profession. Le métier d'infirmier nous semble très difficile face aux devoirs quotidiens et les tâches domestiques, il n'a pas du tout l'aise de faire l'équilibre dans leur travail et en parle ici du concept de conciliation entre deux variables.

En effet, face au défi que vit l'infirmier chaque jour, elle se sent toujours dévalorisée par le regard plus ou moins négatif de son environnement socioprofessionnel. Au lieu qu'elle soit motivée par la valorisation de son métier et la reconnaissance de la société.

Dans le présent travail nous tenterons de répondre à la question fondamentale qui va structurer notre travail de recherche, et qui est la suivante : Ya-t-il un impact de la crise sanitaire covid-19 sur la vie professionnelle et la vie familiale ?

Notre recherche ne peut se limiter à la question centrale pour apporter plus d'éclairage à notre thème, une autre question s'impose :

- Quels sont les effets qui découlent de l'interface entre le travail et la vie familiale des infirmiers de EPH de Kherrata ? .
- Comment les infirmiers de EPH Kherrata arrivent-ils à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle ? .

## **1 Les hypothèses**

Une hypothèse est une proposition ou une explication que l'on se contente d'énoncer et pour notre recherche, on s'est basé principalement sur trois hypothèses suivantes.

- ☞ Les infirmiers de l'EPH de Kherrata, trouvent de difficultés à concilier les deux sphères, travail et famille au même temps pendant la pandémie, malgré les épreuves qu'ils ont traversées.
- ☞ Les infirmiers ont traversés une période exceptionnelle de souffrance durant la période de la pandémie.

## **2 les raisons du choix le thème**

- ❖ -Etudier la situation des infirmiers au travail et hors travail.
- ❖ – Voir la souffrance des infirmières pendant la période de covid-19.
- ❖ – Savoir comment les infirmiers s'organisent et gèrent leur temps au sens de travail et hors travail, durant la période de covid-19

## **3 Les objectifs de la recherche**

Chaque étude a plusieurs objectifs qui se différencient selon la nature du sujet traité et par conséquent notre recherche a pour objectifs de :

- Comprendre et décrire le métier des infirmiers et comment arrivent-ils à concilier entre les deux sphères.
- Décortiquer les effets de la charge de travail sur la santé des infirmiers et sur leurs vies familiales.
- Examiner les effets de COVID-19 sur les infirmières au travail et hors travail.

- Déterminer les obstacles qui rendent la conciliation travail-famille plus difficile.

#### **4 Définition des concepts clés**

La définition conceptuelle permet de bien cerner le sens des concepts utilisés dans le travail de recherche.

Pour notre mémoire nous avons certains concepts que nous avons jugé utile de définir.

##### **4.1 Les définitions théoriques des concepts**

###### **4.1.1 La définition théorique de la vie professionnelle ( au travail)**

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

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du monde d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions, ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement vers le lieu de travail (CHAITE, M.A, 1989)

###### **4.1.2 La définition théorique de la vie familiale (hors-travail)**

Le travail domestique est défini comme étant un ensemble d'activités non marchandes ou hors marché du travail qui s'effectue spécialement, par les femmes dans la sphère domestique. Ici, il s'agit de la préparation des repas, les soins et la garde apportée aux personnes âgées ainsi que l'entretien de l'espace domestique, tâches ménagères : lessive, ménage...Etc.

Tandis que, le bureau international du travail (B.L.T) dans une enquête ; emploi du temps où budget-temps, en 2000, définit, l'activité domestique comme toute activité de production hors marché pour l'autoconsommation des ménages, précisant que ce travail peut être confié à une tierce personne contre un salaire, ce qui rend susceptible d'être marchand. C'est à cause de ce critère de la tierce personne auquel répond le travail domestique que ce dernier a été inclus dans ce qu'il convenu d'appeler le travail sens large. (KELKOUL M Souad, 2001)

### **4.1.3 La définition théorique de la conciliation**

Le concept de conciliation est le concept clé qui articule entre deux vies différentes : la vie professionnelle et la vie familiale. Il est d'origine biologique. Il faut allusion aux mécanismes d'adaptation d'un système social quelque soit sa taille allant de la famille comme microcosme à la société en général. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste, le processus d'adaptation est des moyens que l'emploie chaque ordre social afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à la résistance partielle ou totale de l'ordre social. La conciliation est aussi un moyen d'interrogation des membres et des groupes adverses en freinant les désaccords à travers une égalité répandant aux buts communs.

## **4.2 Les définitions opérationnelles des concepts**

### **4.2.1 Définition opérationnelle de la vie professionnelle**

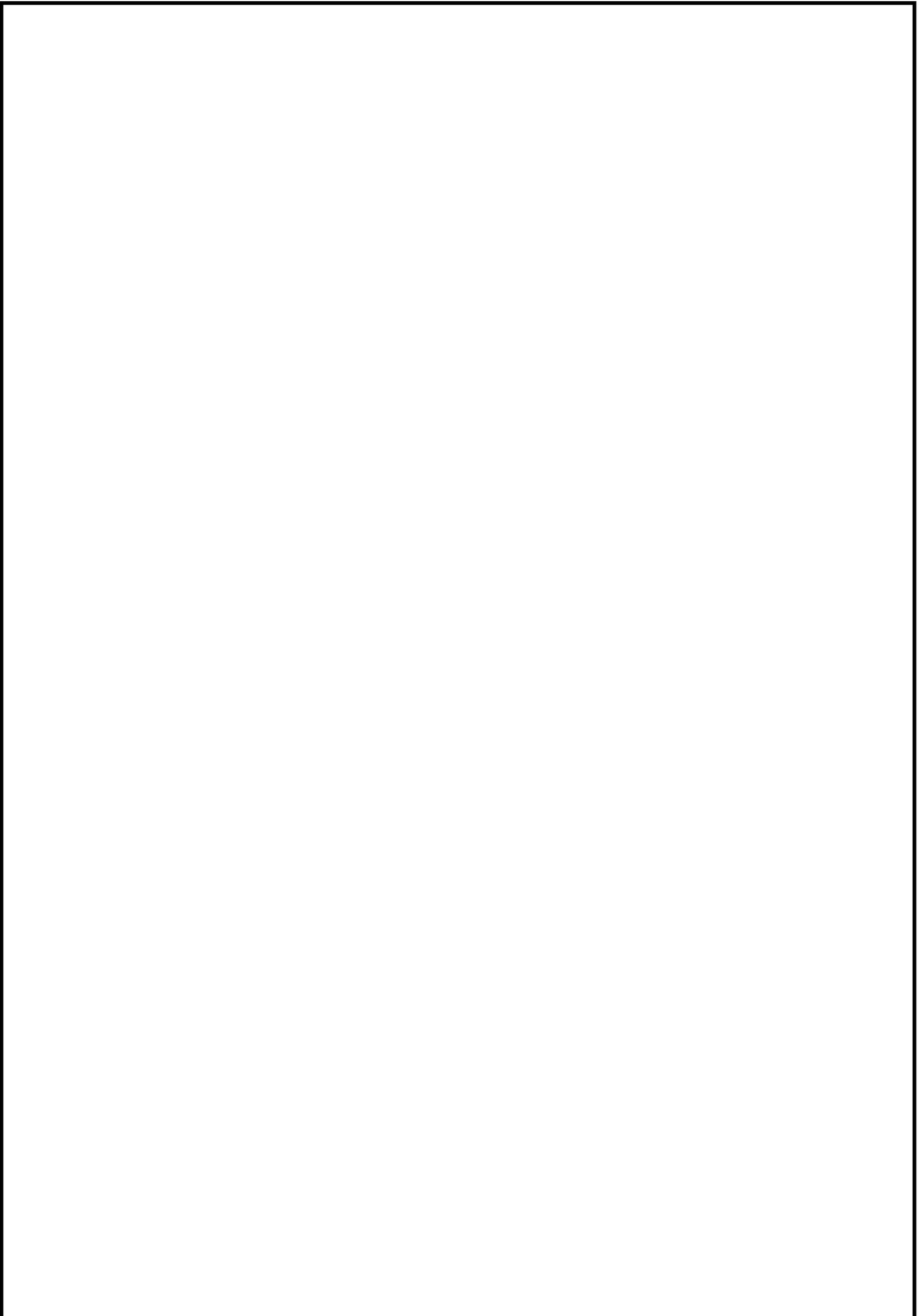
La vie professionnelle des salariés ou on va étudier la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ce dernier concept est utilisé dans notre recherche pour déterminer le travail des infirmiers en dehors du cercle familial, ceci dit de ses activités professionnelles, sa fonction, sa carrière dans les établissements de santé public, ou dans le secteur libéral.

### **4.2.2 Définition opérationnelle de la vie familiale**

La vie familiale est l'ensemble des activités d'une personne qui relève de son intimité par opposition à la vie publique. Le droit au respect de la vie familiale est proclamé par la loi.

### **4.2.3 Définition opérationnelle de la conciliation travail-famille**

Concilier activité professionnelle et familiale équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches. Il s'agit de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et familiale.



## **5 Les études antérieures**

### ***5.1 Les études antérieurs concernant la conciliation travail et hors travail***

#### ***5.1.1 L'étude de Aurélie Unckens, François, Grodent et Diane, Gabrielle Tremblay on 2011.***

L'objectif de cette recherche étudié la conciliation vie privée et vie professionnelle des gestionnaires de la société de transport de Montréal, un analyse en terme de genre dont cette recherche il s'agit identifier le rôle que joue le genre de la personne dans la recherche d'un équilibre famille et emploi dans la façon de prioriser les exigences familiales et professionnelles et de souligner les différences en matière d'adéquation travail famille observée entre les hommes et les femmes . La première partie de cette recherche exploratoire consiste en un bref examen de la littérature existante relative au sujet de la conciliation entre vie privée et la vie professionnelle des hommes et des femmes cadres, CVP et VP considère comme des valeurs et des éléments constitutifs de l'identité des personne, la famille et le travail sont également perçus comme deux activités exigences concurrentielle et consommatrices de temps il est nécessaire de pouvoir arbitrer particulièrement pour public féminin (GARNER, MEDA ET SENIK, 2005).

#### ***5.1.2 L'étude de Nadia LAZZAR Dodeler et Diane-Gabrielle Tremblay(2013) .***

Nadia LAZZAR sa recherche elle propose une comparaison des perception et des vécus des infirmiers Québécoises et française. L'objectif de cette recherche c'est comparaison des difficulté et des modes d'articulation emploi-famille vie personnelle comparés entre le Québec et la France pour ce faire après avoir explicité succinctement ce que signifie l'entrée analytique par profession, l'entrée par les professions tel qu'indiqué par Fusilier et Tremblay (2013p.81) l'entrée par profession permet de mettre en avant le rôle de la profession «comme entité médiatrice des rapports de personnes à la combinaison travail famille», mais aussi des rapports à l'égard des diverses mesures qui encadrent les liens entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités parentales, familiales personnelles

**Portrait de la profession d'infirmiers**

Les effectifs infirmiers au Québec et en France , selon l'ordre des infirmiers et des infirmières du Québec (OIIQ)(2014,P.9), en 2013-2014 les effectifs infirmiers inscrits au tableau de l'OIIQ sont en progression de 1,1% par rapport à 2012-2013 soit 73145 infirmières, tout comme Québec , en France la profession d'infirmière est majoritairement féminine comptant 88% de ses effectifs (Barlet et Cavillon, 2011,P.1), les effectifs infirmiers sont également en croissance, le nombre d'infirmières activés étant passé de 56764 à 595594 soit 4,9 par rapport à 3,5% entre 2011 et 2012 (Sicart,2014p.7).

Ce rôle des infirmières dans deux zones en France c'est l'exercice de la profession d'infirmier ou l'infirmière comporte l'analyse et la réalisation des soins infirmier et leur évaluation au Québec, selon l'OIIQ (2010.P.24) l'exercice infirmier consiste à évaluer l'état de santé d'une personne, à déterminer et à assurer la réalisation du plan de soins et des traitements infirmiers.

Dans le cadre de cette recherche, ils ont mené des entretiens individuels non directs d'une heure environ, auprès de huit infirmières Québécoises (six femmes et deux hommes) et huit infirmières (six femmes et deux hommes) âgées de 26 à 59 ans en France, ils ont rencontré trois infirmières et un infirmier travaillant aux urgences psychiatriques au Québec, ils ont interviewé une infirmière en gérontologie -psychiatrie, un infirmier et une infirmière travaillant aux urgences de département de médecine.

Dans cette recherche ils ont fait une comparaison des perceptions des infirmières Québécoises et Françaises du secteur public, ils ont mobilisé l'entrée analytique par la profession afin de saisir la problématique de la conciliation travail-famille/ vie personnelle ainsi que les mesures pouvant avoir une incidence sur l'attraction et la rétention de cette main d'œuvre.

**5.1.3 L'étude de Gregor Bouville en 2019 à : université Paris-Dauphine**

L'objectif de cette recherche est d'explicitier les relations entre la flexibilité des horaires et la conciliation travail-famille en distinguant à la fois les hommes et les femmes salariés. Les cadres et les non cadres à travers l'analyse des données (N=9555) d'un panel constitué à partir de la fusion des enquêtes rationnelles conditions de travail 2013 et le condition de travail-RPS 2016. Les horaires flexibles améliorent la conciliation travail-famille des femmes non-cadres, nous montrons que loin d'améliorer la conciliation travail-famille des femmes cadres, les horaires flexibles la dégradent. Nous nous intéressons aux contreparties en termes

de gestion du travail mises en place pour les salariés bénéficiant ces horaires flexibles. Alors les femmes salariés, l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail a pour contrepartie un moindre progression de carrière ainsi que l'exposition à un ensemble des pratique de gestion du travail neo-manageriales rattaché au courant de High Performance Work Système. Les analyses ont été effectués à partir des données, ils sont utilisées les enquêtes nationales conditions de travail (CT) 2013 et conditions de travail-risque psychosociaux (CT.RPS) 2016 appariées en un panel, cette enquêtes est réalisé en «face à face» auprès d'un échantillon d'environ 28000 enquêtes. C'est la seule enquêtes Française sur les conditions de travail de cette ampleur et portant sur l'ensembles actifs occupée l'échantillon de panel est composé de 19882 individus actifs occupés qui ont répondu à la première vague de l'enquête CT 2013 puis ont participé à la deuxième vague de l'enquête CT-RPS 2016 ont été menées par la direction de l'animation de recherche.

La direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques Dreem du ministère de la santé et l'INSEE, l'enquête conditions de travail risque psychosociaux CT-RPS 2016 permet de mesurer l'évolution des conditions de travail. L'utilisation de ce panel nous donne la possibilité d'effectuer des analyses longitudinale, ces analyses nous permettent d'établir statistiquement des relations causales entre nos variable exigences et endogènes.

Les résultats obtenu à propos la recherche que la ventilation des formes de flexibilité du temps de travail en fonction du sexe et la catégorie socioprofessionnelle (cadre/non cadre) ces résultats montrent que la flexibilité du temps de travail est sexuée et fonction l'appartenance à une classe sociale si l'on se focalise sur la seule classe sociale des cadres, si 37,7% des hommes cadres déclarent bénéficier d'horaire libérés 17,2% d'horaire a la carte seules respectivement 18,8% et 13,9% des femmes cadres déclarent être dans ce cas. Logiquement, les hommes non cadres déclarent majoritairement être soumis à des horaires fixe standards (74,8% contre 66% des femmes non cadres).

#### **5.1.4 L'étude de l'institut Nationale de santé Publique du Québec (INSPQ) Octobre (2019)**

L'objectif principal de la recherche réalisée était de documenter les liens entre les mesures de conciliation travail vie personnelle présentes en milieu de travail, l'organisation du travail et la santé mentale des travailleuses. La méthode utilisé c'est l'étude descriptive comporte deux volets, un volet quantitatif et un volet qualitatif, réalisés auprès d'échantillons distincts de travailleuses québécoise. Le volet quantitatif a consisté en l'analyse d'une banque

de données déjà disponible à l'INSPQ constituée de sondages réalisées entre 2014 et 2018 dans 14 milieux de travail et totalisant 2238 travailleuses des secteurs public et privé. Ces sondages, réalisés dans le cadre d'une démarche de promotion de la santé permettent de recueillir des données sur la conciliation travail vie personnelle, l'organisation du travail ainsi que sur la détresse psychologique. Le volet qualitatif, qui constitue le cœur du projet de recherche, a été réalisé grâce à cet entretien de type focus groups menés à l'automne 2018.

Ces entretiens regroupaient au total, 55 travailleuses provenant de secteur d'activités variés et dotés de caractéristiques sociodémographique diversifiées, dans différentes régions rurales et urbaines québécoises.

Le résultat finale de cette étude pourraient guider les employeurs du Québec ainsi que les acteurs concernés dans la mise en place de mesures efficaces en matière de conciliation travail-vie personnelles afin d'avoir des impacts positifs sur la santé mentale des travailleuses. Ils pourraient également inspirer développement, l'actualisation et la promotion de politiques intégrant la santé au travail et donc la conciliation travail vie personnelle ou famille, notamment, en ce qui concerne la politique gouvernementale de prévention en santé et le programme national de santé publique.

## **5.2 Commentaires concernant les études antérieures**

### **5.2.1 Concernant le lieu de la réalisation de la recherche**

Les études susmentionnées différent selon l'endroit, et différent étude, selon les objectif des chercheurs c'est étudié la conciliation vie privée et vie professionnelle d'après Gabrielle Tremblay et Grodent et Diane on 2011, ainsi que celle de Gregor Bouville on 2019, il parle sur la relation entre la flexibilité des horaires et la conciliation travail-famille.

Nadia LAZZAR sont étude c'est la comparaison des perception et des vécus des infirmiers Québécoises et française elle fait la comparaison entre les deux payés sur les difficulté et des modes d'articulation emploi-famille vie personnelle, comparé entre Québec et la France. En Québec en 2013-2014, selon l'ordre des infirmiers et infirmières, les effectifs infirmiers inscrits selon la progression de 1,1% par rapport à 2012-2013 par centre en France la profession d'infirmière est majoritairement féminine comptant 88% des effectifs.

Le rôle des infirmières dans deux zones en France c'est l'exercice de la profession d'infirmier ou l'infirmière comporte l'analyse et la réalisation des soins infirmier mais en Québec c'est l'exercice infirmiers consiste à évaluer l'état de santé d'un personne.

### **5.2.2 Concernant la population de l'échantillon**

L'objectif de chaque étude et de la méthode utilisée, la population de l'échantillon des recherches menées varie, ou le nombre de l'échantillon sur lequel l'étude a été menée était 73145 infirmiers. Dans le cadre de recherche, ils ont mené des entretiens individuels non directifs d'une heure environ, au près des huit infirmières, six femmes et deux hommes âgés de 26 à 59 ans.

Selon Gregor Bouville, dans son étude sur la flexibilité des horaires et conciliation travail-famille, il distinguait à la fois les hommes et les femmes salariés. Les horaires flexibles améliorent la conciliation travail-famille des femmes non-cadres et nous montrons que loin d'améliorer la CTF des femmes cadres les horaires flexibles la dégradent, les analyses ont été effectuées à partir des données ils sont utilisées les enquêtes nationales, conditions travail et conditions travail et Risque psychosociaux. Cette enquête est réalisée face à face au près d'un échantillon d'environ 28000 enquêtes. C'est la seule enquête sur le condition de travail de cette ampleur et portant sur l'ensemble des actifs occupés l'échantillon de panel, est composé de 19882 individus actifs. Cette enquête menée par la direction de l'animation de recherche.

### **5.2.3 Concernant l'approche et la méthode utilisée**

Il ressort des études précédentes qu'il existe une différence dans la méthodologie suivie. Ainsi, chaque étude à sa propre approche et méthodologie dans le but d'atteindre les objectifs de recherche où Gabrielle Tremblay en 2011, on utilise le guide d'entretien sur un seul échantillon, ainsi que Nadia LAZZAR en 2016, qui a réalisé des entretiens individuels non directifs sur un nombre d'échantillon différents qui apportent sur la comparaison des perceptions et des vécus des infirmières Québécoises et françaises. Et par rapport à Gregor Bouville qui s'appuie sur l'analyse effectuée à partir des données, ils sont utilisées les enquêtes nationales sur un nombre d'échantillons d'environ 28000 enquêtes.

Enfin, l'étude de l'Institut National de Santé Publique du Québec octobre 2019, la méthode utilisée c'est l'étude descriptive comporte deux volets, un volet quantitatif et un volet qualitatif. Réalisée au près d'échantillons distinctes de travailleuses québécoises, le volet quantitatif consiste en analyse d'une banque de données.

### **5.2.4 Concernant les résultats**

Dans notre revue des études précédentes qu'il y'a une différence dans les résultats obtenus, tout ça grâce à la présentation des résultats de ces études, il été constaté que les études abordées on confirmés leurs hypothèse de recherche où Tremblay on 2011, il s'agit identifier le rôle que joue la genre de la personne dans la recherche, d'équilibre famille et emploi dans la façon de prioriser les exigences familiales et professionnelles, et de soulignes les différences en matière d'adéquation travail famille observée entre les hommes et les femmes. Ainsi que, Gregor Bouville on 2019, leur résultats obtenus à propos la recherche que la ventilation des formes de flexibilité du temps de travail, en fonction du sexe et la catégorie socio-professionnelle. Ces résultats montrent que la flexibilité du temps de travail est sexuée et fonction l'appartenance a une classe sociale, l'institut Nationale de santé Publique du Québec 2019, leurs résultats finale de cette étude pourraient guides les employeurs du Québec, ainsi que, les acteurs concernés dans la mise en place de mesures efficaces en matière de conciliation travail-vie personnelles afin d'avoir des impacts positifs sur la santé mentale des travailleuses.

Enfin, Nadia LAZZAR, leurs résultats comme les professions d'infirmière, est une des principales profession des femmes au Québec comme en France. Les enjeux sont ici très importants d'une part pour la conciliation entre vie personnelle et familiale et professionnelle, mais aussi pour leur identité professionnelle.

### **5.3 La place d'étude actuelle parmi les études antérieures**

La rédaction d'études antérieures représente l'une des étapes de la rédaction de la recherche scientifique,. Il est difficile de trouver des études antérieures combinant sur le sujet de recherche qui« conciliation travail-famille». En ce qui concerne variable de conciliation travail et hors travail, elle a été traitée dans certains études à ses différents dimensions. Ainsi, qu'à sa relation avec le travailleur es divers secteurs, et avoir la différence entre le vie privée et professionnelle chez les travailleuses et travailleurs dans leurs poste. Dans ces études antérieures, ils ont parlé sur la vie privée et familiale qui s'agisse identifier le rôle de personne dans la recherche et l'équilibre famille et emploi dans la façon de prioriser les exigences familiales et professionnelles, les différents observée entre les hommes et femmes.

Dans ces études réalisées était de documenter les liens entre les mesures de conciliation travail-vie personnelles qui présente en milieu de travail.

Cette étude pourraient guides les employeurs, ainsi que, les acteurs concernés dans la mise en place de mesures efficaces en matière de conciliation travail et hors travail. Ils pourront également inspirer développement.

Le but de la présentation des études précédentes dans le but de clarifier les étapes de la recherche actuelle en termes identifier de conciliation travail-famille afin de soutenir le cadre théorique de l'étude et identifier les outils.

### **Résumé de chapitre**

Ce premier chapitre est d'ordre théorique il est consacré pour le cadre méthodologie contemporains étudiés dans le travail réalisé à savoir la conciliation au travail et hors travail chez les infirmiers et la période de Covid-19 où on a exposé la problématique détaillé et essayé de définir l'objectif de la recherche qui est l'effet de pandémie sur la vie privée et la vie professionnelle des infirmiers, ainsi l'intérêt porte pour la recherche. Ses objectifs, les hypothèses et les définitions des concepts clés théoriquement et opérationnellement.

# Chapitre II

## la conciliation

### Préambule :

#### 1 Définition de la conciliation

#### 2 Définition de la conciliation travail-famille

#### 3 La nature de phénomènes

#### 4 les théories sur la relation travail-famille

#### 5 les mesures d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

#### 6 politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale

#### 7 la gestion du stress dans les deux sphères professionnelle et privée

#### 8 Le conflit travail-famille

#### 9 Quelques principes généraux sous-tendent la conciliation travail-famille

#### 10 Le modèle théorique de relations travail-famille

### Résumé de chapitre

**Préambule :**

Ce chapitre est consacré à la présentation la conciliation travail-famille des infirmiers et les mesures d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la gestion du stress dans les deux sphères et les conflit travail-famille.

On terminé ce chapitre par quelque principes généraux sous-tende la conciliation travail-famille et un modèle théorique ( fusion, de la segmentation des modèles intermédiaire).

**1 Définition de la conciliation**

La conciliation désigné l'arrangement amiable auquel parviennent des personnes en conflit, au besoin avec l'aide d'un tiers. Il s'agit d'un mode alternatif rapide et gratuit de règlement des litiges dont la nature ne nécessite pas l'engagement d'une procédure judiciaire.

La conciliation implique généralement l'intervention d'un tiers :le juge peut jouer lui-même ce rôle c'est notamment prévu dans le cadre de procédure suivie devant le tribunal d'instance, au bien confier cette mission à un tiers.

Le conciliateur est chargé de rencontrer les parties, de les écouter et de les inviter à adopter une solution de compromis. À l'inverse du médiateur , qui possède un rôle actif dans l'adoption d'un l'accord entre les parties, le conciliateur est davantage chargé de garantir un terrain d'entente minimal sans définir lui-même les termes d'un éventuel accord.

La conciliation peut concerner divers litige de la vie quotidienne : conflit de voisinage, difficulté de recouvrement d'une créance, contestation d'une facture , problème entre le propriétaire et le locataire d'un immeuble. En revanche , le recours à la conciliation est expressément exclu dans les conflits opposant des certaines matières, d'ordres public ( filiation, autorité parentale ).

En cas de compromis, le conciliateur dressé un constat, signe par les parties, qu'il dépose du tribunal d'instance, le juge peut alors lui donner force exécutoire, précision que le recours à un conciliateur constitue une démarche gratuit et sans effet sur les délais relatifs à l'action judiciaire (Alise D.Dumas harmonisation vie familiale/vie professionnelle (Grenoble,2003).

La dimension structurelle du problème de la conciliation devient plus évident lorsqu'on procédé à des comparaison internationales bien que la conciliation entre emploi et famille représente au point de départ un défi similaire dans la plupart des pays industrialisés,

il se trouve que les politiques publiques, les modes de gestion en place, les politiques syndicales, les structures familiales particulières, où encore le type spécifique de division du travail établi entre les sexes donnent lieu à des variantes significatives dans les stratégies déployée ainsi que dans les résultats obtenus en matière de conciliation.

## **2 Définition de la conciliation travail-famille**

Plusieurs études ont été réalisées dans les dernières années concernant la conciliation entre la famille et le travail. Nous allons en détailler quelques unes afin de bien comprendre l'état actuel des recherches sur le sujet. En raison de sa fréquence d'utilisation, l'expression «conciliation travail-famille» à été retenue même si on usage peut présenter certaines limites. Dans la présente étude, la conciliation travail-famille se définit comme une tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences professionnelles et familiales de manière à ce que soient satisfaits le parent ainsi que les membres importants de son réseau social (Lachance et Drassard,2003).

Conciliation travail-famille : se définit par l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, il s'agit donc de la capacité d'une personne à combiner ces deux sphères, les mesures de conciliation travail-famille aident à diminuer les impacts lorsqu'un conflit survient entre les exigences professionnelles et personnelles, en se sens les mesures visent les mieux du personnel et l'amélioration du climat de travail.

La majorité des chercheurs n'inspirent de la définition de Gneenhaus et Beutell, des 1985, ces derniers avaient défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différentes rôles occupé par une même personne, ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps , le conflit de tensions entre les rôles et le conflit de comportement.

Les mesures de conciliation travail-famille aident à diminuer les impacts lorsqu'un conflit survient entre les exigences professionnelles et personnelles en se sens les mesures visent le mieux être du personnel et l'amélioration du climat de travail.

## **3 La nature de phénomènes**

La problématique de travail-famille est cause de multiples tension, ce phénomène est de nature socio-économique de démographique, se regroupent sous grands catégories phénomène.

### ***3.1 contexte socio-économique***

l'augmentation du coût de la vie et la diminution du pouvoir d'achat, l'arrivée des femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population.

### ***3.2 le marché du travail en mutation***

la mondialisation l'importance de pme, la précarité des emplois et l'augmentation de l'horaire, l'augmentation du stress et de l'épuisement professionnel chez les travailleurs et les travailleuses.

### ***3.3 la famille de mutation***

le changement de conception du rôle de parent, la responsabilité du travail rémunéré, les familles monoparentales et composées.

Les transformations socio-économiques des 30 dernières années ont eu des impacts importants non seulement sur le marché du travail, mais aussi sur le contexte familial, la famille stable s'est transformée en famille à la recherche d'un nouvel équilibre et le rôle de l'homme et de femme, d'un part, l'homme n'est plus seulement le pourvoyeur d'autrefois, il s'implique maintenant de plus en plus dans les tâches ménagères, l'éducation et le soin des enfants.

Il passe d'avantage de temps avec ses enfants que son père en a passé avec lui, d'autre part, le rôle de la femme a aussi évolué du fait qu'elle est maintenant présente sur le marché du travail

Le rôle de parent est amené à évoluer tout au long de la vie de celui-ci et cela de façon de l'âge de ses enfants.

## **4 les théories sur la relation travail-famille**

Dans le vaste panorama disciplinaire, concernant la relation entre le milieu familial et le milieu du travail, on retrouve un corpus d'étude très riche, pourtant hautement fragmenté et pas encore organisé dans un savoir unitaire et partagé.

Il y a plusieurs « constructions » psychologiques très importantes : la qualité de vie personnelle et professionnelle, le bien-être particulièrement en ce qui concerne les dimensions de la réalisation personnelle. ( Greenhaus, Beutell, 1985), du stress (Greenglass et Al. 1991).

En considération de la nature complexe et composite du thème, le focus s'adresse aussi à certaines dimensions « organisationnelles » ( Lewis, Smith son, 2001), telle que la motivation et la satisfaction, par rapport à sa propre expérience de travail, ou aux réelles possibilités de conciliable entre celle-ci et la dimension du « non travail ».

Pour la modulation et la compréhension de cette imbrication entre travail et non travail, il faut tenir compte en psychologie des organisations des caractéristiques spécifiques de l'organisation, pour ce qui concerne le support à la conciliation (Allen, 2001), mais aussi les conséquences sur le plan de la carrière (Thompson et Al, 1999). À partir de l'analyse de la littérature internationale ( psychologique et sociologique ), il est donc possible d'identifier Différentes positions théoriques (Naldini, 2006 ; Rossi, 2008) Concernant essentiellement l'impact de travail sur la famille (Zedeck, et Al, 1990).

Le premier modèle se réfère à la « spillo vertheory » qui suppose l'existence d'uneréelle ce qui se passe sur le lien de travail et dans la vie familiale (Statines, et Al, 1986 ; Staines, 1980), selon un type de causalité linéaire (« si tu es heureux au travail, tu le seras de même dans le milieu domestiques »). Cette théorie, donc paraît supposer l'existence d'une influence selon un processus « d'expansion » généralement Positif (Piotrkowski, 1978), de l'expérience du travail des personnes sur leur propre existence, même hors du travail (Chompoux, 1978).

Le deuxième modèle, celui de la « compensation theory », suppose l'existence d'une relation inverse et l'opposition antithétiques entre travail et famille (Staines, 1980), les personnes investissement de façon opposédans les deux contextes en cherchant dans l'un ce qui manque dans l'autre (Evans, et Al, 1984).

Le troisième modèle, « segmentation theory », considéré le travail et la famille comme deux contextes distincts : le corollaire de cette assertion et la considération que la personne et capable de « fonctionner avec succès ».

Dans l'un des deux contextes sans qu'il n'y ait aucune n'influence sûre les résultats obtenus dans l'autre. (Piotrkowski, 1978 : Evans, et Al,1976).

Les deux contextes existeraient, de fait, côté à côté : la séparation entre eux, en termes temporels, spatiaux et fonctionnels, conduirait la personne a séparer de façon ordonné, à compartimenter sa propre vie. Cette nette séparation est fondée sur la considération de la famille en termes expressifs c'est-à-dire comme le domaine de l'affectivité, de l'intimité, des relations significatives et de travail comme lieu impersonnel, compétitif et instrumental.

Le quatrième modèle, « instrumental theory », considéré un Conty (familiale ou de travail) comme le moyen par lequel atteindre des résultats dans l'autre. Par exemple, le travail peut permettre la réalisation des ressources économiques qui garantissent une bonne qualité de vie familiale (Payton et al, 1976 ; Evans, et Al, 1984).

Enfin, le cinquième modèle, se réfère à la « conflict theory » et suppose que la satisfaction et le succès dans un contexte ne peut pas se produire sans des sacrifices dans l'autre : les deux contextes sont incompatibles parce qu'ils sont caractérisés par des demandes différentes (Payton et Al, 1976 ; Evans, Bartolome, 1984 ; Greenhaus, Beutell, 1985), cette théorie explique l'effort et le stress, pour la personne, à gérer une multiple appartenance et des demandes de rôle différentes.

Au niveau de l'organisation, pour se référer à la relation famille-travail, est surtout utilisé le terme « work-life balance », c'est-à-dire qu'on parle d'équilibre, d'harmonisation entre vie de travail et vie privée. Cette « métaphore » (Halpern, Murphy, 2007) paraît récapitulative. D'un double ordre d'opposition (Greenhaus, et Al , 2011).

## **5 les mesures d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**

### **5.1 l'aide aux membres de la famille**

Compte tenu de l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail, de la mobilité géographique plus importante de travailleurs et des liens plus faibles avec la famille élargie, il devient donc plus en plus difficile pour de jeunes parents qui travaillent de maintenir l'équilibre dans l'accomplissement de leurs responsabilité professionnelle sans compromettre La réalisation de leurs responsabilités familiales. Plusieurs organisations ayant pris conscience de cette problématique, ils ont développés des mesures pour venir en aide à la famille. Lessuivantes sont les plus utilisées (TREMBLAY Louis-Charles 2002).

### **5.2 Le service de garderie pour enfants d'âge préscolaire**

Les services de garderie donnent la chance aux employés parents d'une ou de plusieurs organisations de pouvoir faire garder leurs enfants sur les lieux de travail ou à proximité de celui-ci. L'implantation d'un service de garderie facilite l'harmonisation de travail et de la vie familiale pour les employés de fait qu'il réduit le temps consacré aux déplacements. Évidemment, cette mesure permet aux parents de consacrer plus de temps aux enfants tout facilitant gestion de leur temps. De plus, dans un contexte où les places de temps de garderie

se font plutôt rares, l'implantation d'une telle mesure a souvent pour conséquence d'assurer une place en garderie pour les enfants des salariés, ce qui facilite d'autant la vie de parents.

### ***5.3 Les subventions et le financement des frais de garde***

Des subventions et du financement sont offerts par certaines organisations aux salariés qui ont un /des enfants en bas âge afin de participer au paiement des frais de garde de leurs enfant lorsqu'ils sont au travail. Dans la littérature, deux type d'aide ont été répertoriés concernant cette mesure : subventions générales pour les soins des enfants et les remboursements de frais de garde lors de circonstances particulière (formation, heures, supplémentaire,...)

les coutes des services de garde représentent une dépense importante pour les ménages qui ont des jeunes enfant. Conséquemment, le fait d'offrir une subvention ou un financement à ce à ce chapitre est une bonne façon d'aider les employés à accéder plus facilement à ce service souvent primordial pour eux. L'implantation de cette pratique peut inciter certains employés à travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel de même qu'a être plus disponible pour de temps supplémentaires.

En comparaison avec le service de garderie, les subventions et ils financements de frais de garde laissent les employés décider eux-mêmes de «comment» est de «ou» se dépenseront les services de garde pour leur enfant.

Toutefois, cette mesure ne règle en rien les problèmes d'accessibilité de déplacement et des heures d'ouvertures limitées que vivent certains employés avec leur garderie respectives. Étant une mesure très marginale au Canada. Les effets de l'implantation de mesures de subventions et de financement de frais les gardes sur les employés et les organisations sont peu connus.

### ***5.4 les services de garde pour les enfants d'âge scolaire :***

Les services de garde des enfants d'âge scolaire sont offerts avant et/ou après les heures de classe, durant les congés pédagogique et pendant les vacances. Ces services peuvent équipements. Pour notamment prodigués a l'école, dans des garderies, dans des centres de loisirs, à domicile ou domicile ou même dans l'organisation.

Selon la situation, l'employeur peut offrir son aide en accordent un appui financier, des locaux ou des équipements. Pour les employés ayant des enfants d'âge scolaire, les journées pédagogiques peuvent être un véritable casse-tête en absence de l'aide extérieur.

Même pendant les semaines régulières d'école, il arrive que certains travailleurs n'aient pas un horaire qui cadre parfaitement bien avec celui des enfants. Cette mesure favorise donc un meilleur milliards arrimage entre les différentes activités des membres de la cellule familiale, ce qui contribue par le fait même à une meilleure conciliation travail-famille.(TREMBLAY Louis-Charles 2003)

### ***5.5 L'aide financière à l'éducation***

Les services d'aide financière à l'éducation sont offerts aux enfants d'employés afin de les aide à payer une partie des coûts de leur éducation. En général, ces services sont accordés sous forme de prêts et de bourses aux étudiants de niveaux collégial et universitaire. Toutefois, il arrivé dans certains cas que cette aide dirigée vers les enfants d'un plus jeune âgé (primaire et secondaire) sous forme de bonis sur le salaire lors de la rentrée scolaire.

Ordinairement, la scolarisation des enfants entraîne des dépenses importantes pour les parents. Pour plusieurs d'entre, la rentrée scolaire représente un moment où le portefeuille et mis à rude épreuve. La mise en place d'un telle mesure diminuer les tensions que peuvent vivre les employés à certains moments précise de l'année et favorise du même coupe une meilleure stabilité économique pour ces familles.(TREMBLAY Louis-Charles 2002).

### ***5.6 Les congés et les avantages sociaux***

#### **5.6.1 les compléments de salaire et /ou de congés à la naissance ou a l'adoption**

Les congés relatifs aux droits parentaux sont incontestablement une mesure très estimée des employés concernés. Il peut s'agir de surplus à l'assurance chômage, congés maternité, et de congé parentaux, de congés d'adoption de même que de diverses mesures relatives à la grossesse. Par ailleurs, mentionnons que la disposition ici visées concernant uniquement celles qui excèdent les lois provinciales où fédérales. Les diverses dispositions prévues à ce chapitre en comme premier objectif de promettre aux parents de laisser complètement ou partiellement leur travail afin de s'occupe du nouveau membre de la famille. Plus particulièrement, elles donnent la possibilité aux femmes enceintes de prendre congé pendant les derniers mois de leur grossesse et pour récupérer après la naissance. Loin d'être superflues, ces mesures représentant bien souvent en un besoin de première ordre pour les employés.(TREMBLAY Louis-Charles 2002)

**5.6.2 les congés liés aux responsabilités familiales**

La présence de congés donnant la possibilité aux employés de prendre soin des membres de leur famille ou d'assumer d'autres responsabilités familiales est fondamentale pour la conciliation entre le travail et la vie familiale des employés. Plus souvent qu'autrement, les travailleurs utilisent ces congés afin de palier à une situation imprévisible et exceptionnel.

En général, les organisations qui offrent de ce genre de congés font en sorte que ceux-ci puisés à même la banque de congés maladie ou à défaut, sans solde. Évidemment, le nombre de jours accordé aux employés est différent d'une organisation à l'autre. Toutefois, mentionnons que ce nombre varié ordinairement entre deux et cinq jours. Au total, trois types de congés sont reconnus comme étant directement liées aux responsabilités familiale. Il s'agit de congé pour la garde et la santé des membres de la famille, de congés pour grands événements familiaux et/ ou de la vie personnelle et de congés pour raisons personnelle.

Voyons plus en détails en quoi chacun d'eux consiste :

**5.6.2.1 Les congés pour la garde et la santé des membres de la famille**

S'occuper d'un membre de la famille qui a besoin d'aide demande bien souvent beaucoup de temps aux personnes qui en ont la charge. Combiner ces responsabilités avec celles d'un emploi peut donc, par moment, s'avérer très difficile pour les travailleurs. Faute d'un bon réseau de soutien, il est fort possible qu'il arrive que ceux-ci soient obligés de rester quelques jours à la maison pour , par exemple, s'occuper d'un enfant malade, conduire un membre de la famille à l'hôpital, conduire un membre de famille chez le médecin.

Outre les congés de courte durée, il est possible aussi que les employés aient besoin d'une période de congés plus longue afin de prendre soin d'un membre de la famille. Dans ces situations, il peut s'avérer bien difficile de concilier le travail avec la vie familiale. Selon la littérature : Tremblay (2003) et Villeneuve (2001), il semble que les femmes soient plus touchées par cette problématique du fait qu'elles assument, encore de nos jours, une part importante des responsabilités liées à la famille. Donner la possibilité aux employés de prendre une période de congés afin de s'occuper de leur famille permet donc d'amener, dans une certaine mesure, un meilleur équilibre et une plus grande tranquillité dans la vie de leur vie professionnelle.

Dans bien des cas, il semble que l'implantation de ce type de congés limite une mauvaise utilisation des congés maladie. Les congés pour la garde et la santé des membres de la famille peuvent prendre diverses formes dans les organisations. Il peut s'agir de congés pour obligations familiales générales, pour le soin d'une personne âgée, pour l'éducation des enfants, congés en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille, congé pour rendez-vous, congés liés à la violence conjugale ou à d'autres urgences domestiques ou familiales ( Ronchon, 2000 ). Les lois en vigueur ne contraignent pas les organisations à verser un salaire aux employés lors de ces congés. Quelques entreprises offrent à leurs employés de prendre une partie des journées maladie cumulées afin de s'affranchir de leurs obligations familiales.

### ***5.6.2.2 Les congés pour grands événements familiaux et /ou de la vie professionnelle***

Autre la garde et la santé des membres de la famille, un salarié peut aussi avoir besoin de congés pour des événements familiaux : mariage, funérailles, déménagement, collation de grade, célébration religieuse ou tout autres grands événements qui marquent la vie familiale et professionnelle. Reconnaisant ce besoin, diverses organisations ont mis en place des mesures plus généreuse que ne l'exige la loi et permettent ainsi à leurs travailleurs d'avoir davantage de possibilités pour concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale/personnelle. Encore ici, il semble que l'implantation de ce type de congés limite une Mauvaise utilisation des congés maladie. (TREMBLAY Louis-Charles 2002)

### ***5.6.2.3 Les congés pour raisons personnelles***

D'application plus générale, les congés pour raisons personnelles peuvent être utilisés à la discrétion de l'employé. La souplesse avec laquelle est appliquée cette mesure ( aucune justification n'est requise ) facilite l'organisation de la vie familiale puisqu'ils devient facile de quitter le travail sans avoir à justifier le motif. De ce fait, ce type de congés a l'avantage d'être favorable à la conciliation travail-vie personnelle de tous les employés, qu'ils aient ou non des personnes à leur charge. Selon les établissements, les congés pour raisons personnelles peuvent être rémunérés ou non. (TREMBLAY Louis-Charles)

## **6 politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale**

Il existe un lien évident et directe entre les difficultés a concilier vie familiale, vie privée et vie professionnelle et la pauvreté et l'exclusion sociale. De nombreuses personnes (essentiellement des femmes) sont contraires d'arrêter de travailler temporairement ou d'accepter un travail a temps partiel parce qu'elles ne réussissent pas concilier la prise en charge d'un enfant ou d'un proche dépendant avec leurs obligations professionnelles.

Des hors, ante de couverture sociale et de revenus mensuels adéquats, les personnes vulnérables sont exposées à un risque de pauvreté et l'exclusion social.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'autant plus important pour les familles monoparentales et les familles nombreuses. Pour les familles vulnérables, le temps consacré à l'éducation des enfants est sacré car il est essentiel pour enrayer la transmission de la pauvreté entre les générations.(DALITEL Alain, MINCHE Paule, 1839-1901, P.147).

## **7 la gestion du stress dans les deux sphères professionnelle et privée**

Le stress vient d'un écart entre le perception de la demande (une tâche a accomplir, un déficit a relever) et la perception des ressources disponible ( le temps, les compétences, l'énergie), les femmes veulent se réaliser dans toutes les sphères de leur vie et sont susceptibles des se sentir coupable de ne faire assez dans un domaine ou l'autre.

Toutes les femmes doivent apprendre a profiter d'avantage du moment présent, a gérer le stress quotidien tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle, elles doivent donc apprendre a déléguer réellement des responsabilités, a ne plus s'en faire a propos du «comment» et du «quand», dans la mesure où l'essentiel des besoins et comblé.

Ici reste la question de savoir qu'elles sont les moyens pour arriver a cela sont il disponible ?

Les cas stress dans l'entreprise sont parfois niés ou attribués uniquement a la fragilité ou a l'inadaptation au poste de certains salariés, face a des a des manifestations ou des plaintes de stress, il est pourtant très primordial de rechercher les liens possibles avec le contexte professionnelle.[www.inrs.fr/risques/stress/ce qu'il faut retenir](http://www.inrs.fr/risques/stress/ce_qu'il_faut_retenir). HTML.

Dans le même ordre d'idée, la formation professionnelle pour celles qui n'ont pas eu la chance de poursuivre de l'études supérieure est un des aspects fondamentaux pour une plus grande intégration de la femme dans le marché du travail.

Les données statistiques ont montré également que le mariage, avec tout ce qu'il comporte comme charge supplémentaire pour la femme, constitue une entrave au travail de la femme. Cette contrainte pourrait être levée par la multiplication des infrastructures pour les enfants (crèches, garderies d'enfants, école maternelle...etc.) Une grande partie des femmes sont occupées dans l'administration publique et plus particulières dans l'enseignement et la santé pour les urbaines et dans l'agriculture pour les rurales.

L'amélioration de la participation de la femme à l'activité professionnelle ne doit pas se suffire de ces trois secteurs. À ce titre, les femmes doivent investir les autres secteurs d'activités (BTP, transport et autres services marchands) et imposer leur présence.

## **8 Le conflit travail-famille**

La définition classique de (Greenhaus et Beutell, 1985, p77) reprise par la plupart des chercheurs assimilé le conflit travail-famille à un conflit de rôle où les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont jusqu'à un certain point, incompatibles, faisant en sorte que l'implication dans un des rôles rende difficile l'implication dans l'autre.

En d'autres termes plus un individu alloué du temps à ses responsabilités par rapport à un autre rôle moins il a de temps pour répondre correctement aux demandes de l'autre rôle, le conflit de rôle apparaît lorsque deux ou plusieurs rôles requièrent l'attention d'un individu au même moment et que celui-ci accorde une grande importance ; s'attaquer aux pressions provenant d'un de ces rôles rend difficile l'assouvissement des besoins reliés aux autres rôles ce qui engendre un conflit travail-famille.

Assurément, l'énergie et le temps étant des ressources limitées, plus un individu s'investit dans son travail en passant plus de temps, plus le niveau de conflit travail-famille qu'il vit s'accroît. (Druck, Allen et Spector, 2002).

Les écrits sur le conflit travail-famille en présentant différentes mesures. Le concept est en effet traité et mesuré différemment d'un chercheur à l'autre. Il peut être mesuré selon les trois formes de conflit travail-famille développées par (Greenhaus et Beutell, 1985) ou encore de façon unidirectionnelle, bidirectionnelle ou multidirectionnelle.

### **8.1 Les types de conflits**

Selon Gemin (2009), le phénomène du conflit travail-famille peut distinguer ses trois formes en fonction du poste ou travail : le prolongement des appels professionnels le soir, la fin de semaine et durant les vacances et la nature même de l'emploi occupé d'autres.

Dans le but de mieux comprendre ce phénomène nous aborderons les trois formes de conflit recensées. Selon Carlson le conflit travail-famille se présente sous trois formes :

### **8.1.1 Le conflit de temps**

Découle de la surcharge imputable aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun.

### **8.1.2 Le conflit de tension**

Provient d'une tension vécue dans autre rôles et vient interférer avec ce dernier.

### **8.1.3 Le conflit de comportement**

A lieu lorsque le comportement spécifique d'un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits par la personne. Greenhaus J.H, Beutell N.J, (1985).

## **8.2 Les théories de conflit travail-famille**

La recherche explique le conflit travail-famille à partir de plusieurs approches théoriques, telles que la théorie des limites et le théorie des systèmes écologiques (Bellavia, 2005). On fait appel également à la théorie de la congruence et à la théorie de la compensation (Michel, et Al 2009). Cependant, la plus part des recherches adoptent la théorie des rôles afin de fournir le cadre théorique pour l'étude du conflit travail-famille (Bellavia et Al 2005).

La théorie des rôles examine la manière dont les individus répondent aux attentes de plusieurs rôles et ceci implique généralement deux domaines fondamentaux de la vie d'une personne, le travail et la famille. Ainsi, le conflit inter rôles avancé par (Kahn, et Al 1964) permet d'en venir à une meilleure explication du conflit travail-famille. Ce conflit prendrait naissance lorsque des pressions ou des tensions apparaissent entre les différents rôles joués dans les sphères centrales de la vie sociale, rendant ces rôles incompatibles entre eux.

La preuve de cette incompatibilité s'explique en partie par le stress éprouvé dans les divers rôles, ce qui influence certainement la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. Bref, le conflit inter rôles intervient entre les différents rôles qui forment l'identité des individus (Kahn, et Al, 1964). Étant donné que le monde du travail a connu des mutations importantes au cours des dernières années ( la présence de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail, la mondialisation.

Des économiques, l'augmentation de nombre de travailleurs indépendants, la précarisation des emplois, ...etc. Les travailleurs font face à un nombre grandissant de conflits entre leur vie professionnelle à leur vie familiale, rendant ainsi difficile la conciliation de ces rôles.

La participation à l'un de ces rôles rend donc difficile l'implication dans l'autre (Greenhaus, et Beutell, 1985).

L'incompatibilité des pressions du rôle familiale et du rôle professionnel génère un conflit qui apparaît puisque les activités et les différentes responsabilités qui sont importantes aux yeux des travailleurs requièrent leur attention au même moment (Drone, et Al, 1997), causant des difficultés à concilier le travail et la vie familiale.

Par ailleurs, il existe différentes dimensions propres au conflit travail :

### ***8.3 dimensions du conflit travail-famille***

La majorité des recherches s'inspirent de la définition de Greenhaus et Beutell. Des 1985, ces derniers avaient défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement.

Le conflit de temps survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle. De plus, les préoccupations émanant de l'occupation d'un rôle peuvent empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper les tâches d'un autre rôle même s'il est physiquement présent.

Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail. Par exemple, peuvent se transposer, lors de retour à la maison dans la vie familiale et inversement.

D'ailleurs les chercheurs reconnaissent de plus cette relation réciproque entre la famille et le travail et adoptent une perspective bidirectionnelle du conflit travail-famille. Ainsi, ils s'intéressent à deux types de conflit : le conflit travail-famille, où le travail interfère avec la vie familiale et le conflit famille-travail où se sont les exigences de la vie familiale qui interfèrent avec les obligations professionnelles. Bien que ces deux types de conflit soient

fortement corrélés, les résultats de ces études démontrent que chacun possède ses propres déterminants et ses propres effets (St, Onge-renaud, Guérin et Caussignac, 2002).

Le dernier type de conflit décrit par (Greenhaus et Beutell, 1989), soit celui lié aux comportements explique le phénomène selon lequel, un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle. Certaines caractéristiques valorisées dans le mande du travail, comme le fait d'être objectif et agressif peuvent être incompatible avec les attentes et besoins des membres de la famille. La difficulté de l'individu à s'adapter à ces demandes divergentes peut engendre un conflit de comportement (Greenhaus et Beutell, 1985).

Cette conception de la conciliation travail-famille sous forme de conflit est reliée à l'hypothèse du déficit selon laquelle les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie qui doit être distribuée à travers les différents rôles de la personne. (Goode, 1960 dans la chance et Brassard, 2003) une autre hypothèse, celle de l'accroissement, stipule que chaque rôle occupé par la personne représente autant d'occasions de retirer des bénéfices.

#### ***8.4 Les facteurs influençant le conflit travail-famille :***

Pour Tremblay, il y a plusieurs facteurs qui influencent le conflit travail-famille. En effet, l'auteure affirme que le maintien de l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie familiale, personnelle et sociale sont les principaux tresseurs à l'origine des conflits (Tremblay, 2012). Dans le même sens, Duxbury et Higgins affirment que le taux de stress lié aux exigences du travail a augmenté de 22% chez les travailleurs de 1991 à 2001 et ce, malgré la satisfaction et l'engagement au travail (Duxbury et Higgins, 2003).

Ils ajoutent que la multitude de rôles (parent, conjoint et employé) que les parents ont à jouer dans une journée et dans un temps limité constitue une «source du stress» pour eux (Tremblay, 2012). Nelson et Quik (1985) vont plus loin dans leur analyse du conflit travail-famille. Ils expliquent les facteurs de stress en présentant un modèle des «agents tresseurs», particulièrement chez les professionnels en emploi. Ces agents tresseurs sont associés au rôle, à l'emploi, à l'environnement de travail et enfin aux exigences extra-organisationnelles. Les facteurs identifiés par Tremblay (2012) sont :

##### **8.4.1 Les exigences de rôle**

« L'ensemble des attentes attribuées au titulaire de l'emploi, soit par lui ou par l'employeur, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation : le conflit de rôle (ambiguïté au

travail, manque de feedback du supérieur) et la surcharge des rôles (parent, conjoint , employé)» (Tremblay, 2012, p 128).

#### **8.4.2 Les exigences de l'emploi**

« Les exigences de l'emploi qui varient d'un emploi à l'autre, elles font référence à la surcharge de l'emploi en qualité (trop difficile) et en quantité (trop de tâches), ainsi qu'à la surutilisation ou la sous-utilisations des habiletés de l'individu au travail» (Tremblay, 2012, p.128).

#### **8.4.3 Les exigences de l'environnement**

« Ceci référer aux conditions de travail à savoir : le bruit, la température ambiante, a la saleté, a la cadence trop rapide, les longues heures au travail, la structures organisationnelles et le climat de travail, les communications internes, les politiques déficientes ainsi que les règlements visant à réduire la liberté des comportements» (Tremblay, 2012, p.128).

#### **8.4.4 Les exigences extra-organisationnelles**

« Ce type d'exigence fait référence a la famille : l'âge de l'enfant, la présence d'un enfant handicapé, la charge totale attribuable aux enfants, la famille élargie, lamonoparentalité, le soutien de conjoint et enfin le nombre d'heures de travail partagées par le conjoint ». ( Guérien, et Al, 1997 ; Tremblay, 2012, p.128)

La section qui suit présente les facteurs influençant le conflit travail-famille selon les perspectives de Guérin et Chênevière que nous avons retenues dans le cadre de ce mémoire (Guérin et Al, 1994 ; 1997 et Chênevière1996).

Ces perspectives se complètent mutuellement. Elles présentent de façon détaillée les caractéristiques de l'emploi qui traitent particulièrement de l'aménagement de temps de travail, ensuite les caractéristiques de l'environnement de travail (mesures de conciliation travail-famille, appui du supérieur et des collègues), et enfin les impacts du conflit travail-famille. En effet, Tremblay (2012) cité dans son ouvrage les facteurs de travail pouvant influencer le conflit travail-famille tels que : les caractéristiques de l'emploi, l'horaire de travail, le nombre d'heures travaillées par semaine et la nature des tâches et des rôles.

Ensuite, elle mentionne l'environnement de travail, les mesures de conciliation travail-famille, l'appui des dirigeants et des collègues (Tremblay, 2012, p.124). Guérien et l'autres auteurs (Guérien et Al, 1994 ; 1997 et Chênevière 1996) ajoutent d'autres facteurs

influençant le conflit travail-famille soit les caractéristiques de l'emploi et l'environnement de travail.

- **Les caractéristiques de l'emploi**

Guérin et Al, (1994) ont identifié les facteurs qui influencent le conflit travail-famille à savoir : les caractéristiques de l'emploi. Celles-ci font référence aux mesures de conciliation travail-famille telles que : l'aménagement du temps de travail ( semaine comprimé, horaire variable, horaire à la carte, emploi partagé, et garderie pour enfants d'âge préscolaire etc...). Notamment les mesures liées aux congés parentaux (congés pour raison familiale, congé à la naissance ou l'adoption et congés personnelle. Ces facteurs influencent le conflit travail famille en occasionnant des difficultés plus ou moins grandes dans la vie familiale, personnelle et sociale ( Guérin et Al.,1994 : cité dans Morin,2010,p.37)

De la même façon, Guérin et Al.,(1997)recensent d'autres facteurs tels que la nature du travail, les conflits de rôles, les exigences de travail ne concordent pas avec les capacités de l'employé, l'ambiguïté du travail (absence de rétroaction), la surcharge du travail, l'horaire et les déplacements pour se rendre au travail.

Tremblay (2012) ajouté d'autres facteurs comme le Stade d'avancement dans la carrière, la demande de promotion ou la demande de permanence, ce qui nécessite un plus grand nombre d'heures de travail, le secteur d'activité et la catégorie professionnelle ( gestionnaire, cadres) ( Tremblay, 2012). Des carriés et Corbeil (1995) ajoutent que les professeurs et les cadres des secteurs de l'éducation et de la finance ont les conditions de travail les plus souples, mais avec de longues heures de travail (Tremblay, 2012). Todd (2004) complète en signalant les mauvaises conditions au travail ( santé et sécurité au travail ), le stress professionnel, les échéances serrées et le manque d'autonomie au travail.

Guérin (1997) et Caussignac (2000) mentionnent également d'autres facteurs qui influencent le conflit travail-famille à partir des caractéristiques de l'employé : la personnalité (l'employé), le sexe le niveau de responsabilités familiales et domestiques effectuées par les deux parents venant influencer davantage le conflit, ensuite l'âge du couple (un jeune couple ayant de jeunes enfants est susceptible de ressentir plus de conflit que les travailleurs âgés de 45 ans et plus, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, enfin l'implication du conjoint (responsabilités familiales) ainsi que l'emploi du conjoint et les revenus (Morin, 2010).

**-Les caractéristiques de l'environnement de travail**

Chenevièr (1996) a ajouté les caractéristiques de l'environnement de travail qui traitent la présence des mesures de conciliation travail-famille, ainsi que de l'influence de l'appui organisations ( l'attitude du supérieur et des collègues) sur le conflit travail-famille (Chenevier, 1996). Il ajoute les bienfaits de la présence des mesures sur le conflit travail-famille Tremblay (2012) illustre ceci par l'exemple des heures flexibles ou l'employé pourrait commencer tôt sa journée de travail et finir plutôt pour consacrer du temps à la famille (Tremblay, 2012, p.49). Guérin et Al, (1997) ajoutent une autre caractéristique de l'environnement de travail pouvant influencer le conflit travail-famille soit la culture organisationnelle.

Le conflit est moindre lorsque l'employé ressent de l'appui de son supérieur par exemple, un employeur qui démontre de l'empathie et facilite la conciliation travail-famille de son employé. En d'autres termes l'appui organisationnel aide à diminuer le conflit travail-famille (Tremblay, 2012, p.153). Enfin le soutien des collègues peut influencer le conflit travail-famille mais celui-ci est peu étudié dans le cadre de son influence sur le conflit travail-famille (Tremblay, 2012).

D'autres études (Thériault et St-onge, 2000) ajoutent que le soutien des collègues est un déterminant important. Toutefois, peu de recherches l'évoquent dans le cadre du conflit travail-famille. Par contre, l'étude de Tremblay (2010) note que le soutien des collègues peut combler le déficit de soutien du supérieur. Concrètement, le soutien du supérieur est un déterminant important qui influence la conciliation travail-famille (Tremblay, 2012 ,p. 154).

**8.5 Les conséquences du conflit travail-famille****8.5.1 Les conséquences sur la vie conjugale et la vie familiale**

Les résultats de la méta -analyses d'Allen et Coll, (2000). Démontrent que la difficulté de conciliation travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. En effet, un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. Toutefois, comme les soulignent ces autres, des résultats de la recherche ne sont pas unanimes.

Les multiples rôles qu'occupent les parents /conjoints/ travailleurs amènent ces derniers à devoir conjugale avec les diverses exigences et responsabilités de chacun de ces rôles. De façon claire, il sont ont trop à faire en trop peu temps.

Le manque de temps n'est toutefois pas la seule variable qui influence la vie de couple des personnes qui doivent concilier cet aspect de leur vie avec le travail. La 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 différents sphères de leur vie, qu'elles ne peuvent répondre aux demandes de la vie conjugale. Il s'agit pour elles, par ces comportement de retrait, de tenter d'alléger leurs sentiment de surcharge. D'autres par contre, vont réagir aux confits travail-famille/famille-travail par une état dépressif qui induit des comportements colériques envers les partenaires (Mac, Ewen et Barling, 1994).

les personnes qui vivent de conditions difficiles au travail sont plus hostiles envers le conjoint, ont moins de comportement chaleureux envers ce dernier et sont moins capables d'offrir de 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 (Matthews, Conger et Wickrama, 1996).

Le méta-analyse de Kossek et Al (1999)s'est intéressé à plusieurs conséquences, dont la performance, l'absentéisme, l'engagement organisationnel, l'épuisement professionnel, l'implication en emploi et le roulement de personnel. En ce qui concerne le taux l'absentéisme, mentionné que, de manière générale, les employés vivant des niveaux supérieurs de conflits travail-famille ne s'absentent pas souvent que leurs collègues de travail. Ils sont toutefois plus susceptibles de s'absenter du travail pour des raisons liées à la sphère familiale, telle que de donner les soins à un membre de la famille malade (Kossek et Al ,1999).La conséquence de roulement de personnel a été étudiée et les résultats obtenus démontre que le conflit Travail-famille et le conflit- famille sont fortement corrélés avec le désirde quitter son employeur (Kossek et Al,1999).

De plus, les résultats que ressortent de cette méta-analyse permettent de comprendre que les niveaux élevés de conflit travail-famille étaient fortement corrélés à l'épuisement professionnel, et ce peu importe la direction de conflit.

La méta-analyse (D' Amestrad, et Al 2011)trouve que, pour le conflit travail-famille, les conséquences telles que là satisfaction à l'égard de la vie, la santé, le stress, général, la tension psychologique, la dépression et plusieurs autres variables liées à la sphère hors travail sont fortement Corréllées à ce type de conflit. En ce qui concerne le conflit travail-famille, on observe que le comportement vis à vie l'organisation, la satisfaction professionnelle, le stress

professionnel, l'épuisement professionnels et plusieurs autres conséquences liées directement à la sphère professionnelle, corrélant fortement avec ce type de conflit. Par contre, il est également vrai de dire que l'inverse est possible c'est-à-dire que les conséquences liées à travers à travail résultant également de conflits travail-famille et les conséquences hors travail découlent aussi de conflit famille-travail.

### **8.5.2 Les impacts sur les enfants et les adolescents**

La présence des femmes sur le marché du travail a d'abord suscité des préoccupations concernant, entre autres, l'impact de l'absence de la mère sur le développement de l'enfant.

Selon Stewart et Barling (1996), les études ont amplement démontré que le statut d'emploi de la mère n'influence pas le comportement enfants. Il semble plutôt que ce soit les conditions de travail deux parent qui ont un impact sur le comportement des enfants.

Les recherches qui suivent ont établi des liens entre le stress que les parents vivent au travail, leur sentiment de surcharge et la qualité de leur relation avec leurs préadolescents et leur adolescents, et sur les compétences et le bien-être de ces derniers. Les mères qui sont confrontées à un travail stressant et qui se sentent débordées par leur multiples tâches auraient une attitude moins chaleureuse envers leurs adolescents alors que les pères qui se trouvent dans la même situation présenteraient eux aussi une attitude moins chaleureuse et seraient plus enclins à développer des interactions conflictuelles avec ces derniers.

Stewart et Barling (1996) ont étudié l'impact de l'expérience du travail du père sur le comportement de leur enfant. Ils ont observé que certaines conditions de travail du père (la latitude quand à la prise de décision et le conflit travail-famille) influencent indirectement le comportement de l'enfant (compétences académique et problèmes de comportement) parce que celles-ci ont un impact sur l'état émotif du père en ce qui a trait à son travail (humeur négative) ce qui va influencer sa façon de se comporter comme parent (comportement punitifs).

L'occupation d'un travail rémunéré par la mère à l'extérieur du foyer a également soulevé des inquiétudes quant au temps disponible pour les enfants. Dans ce cas, des recherches suggèrent que c'est d'avantage la nature du temps passé avec les enfants ( temps de qualité et ce pour les deux parents, qui aurait un effet déterminant sur le développement des enfants et sur leurs résultats scolaires (Cook et Hertzman, 1998 dans conseil canadien sur le développement social, mars 1999).

**9 Quelques principes généraux sous-tendent la conciliation travail-famille****9.1 un enjeu collectif**

La CTF n'est pas une question individuelle qui peut se régler dans le privé. Il s'agit d'un enjeu collectif puisqu'elle se situe à la croisée d'enjeux démographiques, économiques, sociaux et politiques. La question de la CTF doit donc être «socialement posée, en des termes plus larges d'éthique sociale, de négociation d'un nouveau contrat entre les conjoints, de restructuration du marché du travail et de mutation de la culture organisationnelle» (Descarres et Corbeil, 2002). En ce sens, des mesures collective doivent venir soutenir et appuyer les mesures individuelles.

**9.2 l'interdépendance des deux univers que sont le travail et la famille**

Le défi à relever s'appuie sur le principe qu'il existe une interdépendance entre la vie privée, ou familiale, et le travail et que la première ne devrait pas être assujettie au second.

**9.3 les responsabilités familiales ne se terminent pas avec la petite enfance**

Il y a une diversité de familles (monoparentales, recomposées, etc. ) Et de responsabilités (jeunes enfants, adolescents, conjoint, parents âgés ou malades, etc.)

**10 Le modèle théorique de relations travail-famille**

De nombreuses recherches se sont intéressées à la question de la conciliation entre la vie privée des salariés (CVP) et de ce fait il convient d'étudier les différents modèles expliquant la relation qu'entretiennent le travail et la famille.

La question de l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle se pose en GRH sur la relation entre le travail et le hors-travail, et plus précisément entre le travail et la famille. Plusieurs modèles théoriques ont été proposés pour tenter de comprendre la relation qu'entretiennent le travail et la famille, notamment le modèle de la fusion, le modèle de la segmentation, ainsi que des modèles intermédiaire.

Alors que le modèle de la fusion incorporé le travail et la famille dans une même sphères d'activité, le modèle de la segmentation présente le travail et la famille comme des sphères d'activité totalement indépendantes l'une de l'autre. Les modèles intermédiaires quant à eux, représentent les deux sphères distinctement mais susceptibles d'échanges l'une avec l'autre.

La famille et le travail sont alors conçus comme des systèmes ouverts, les chercheurs parlent aussi de «débordements» de «congruence» de «conflit» entre les deux sphères (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Burke et Greenglass, 1987 ; Zedeck, 1992 ; Edward et Rothbard, 2000 ; Fredriksen-Goldsen&Sharlach, 2001). Tandis que les premières modèles mettent le travail et la famille dans des systèmes fermé.

Chrétien et Al (2006) affirment que les modèles intermédiaire collent plus à la réalité « parce qu'ils expliquent mieux les multiples effets expérimentés et doucement du travail sur la famille et inversement. Cependant, le fait de concevoir les sphères du travail et de la famille distinctement ne permet pas à ces modèles de rendre compte du statut hybride du parent-travailleur». Car en effet, même au travail, un(e) salarié(e) reste un père (une mère) de famille. L'individu endosse le rôle de parent et celui de travailleur, deux rôles qui peuvent entrer en conflit. Ainsi, comme le notent Parasurman et Greenhaus (2002), le paradigme dominant de la recherche sur la relation entre travail et hors-travail est celui du conflit. Mais d'autres concepts tels que l'enrichissement et la conciliation font surface.

### **Résumé de chapitre**

Ce troisième chapitre présente la première variable dans cette étude à savoir la conciliation au travail et hors travail chez les infirmières, qui a plusieurs difficultés à concilier on les deux sphère ce concept pertinente pour comprendre qui rend la conciliation plus difficile ainsi nous allons consacrer dans le chapitre qui suit .

# Chapitre III Covid-19

## Préambule

### 1 L'historique des coronavirus

### 2 Origine de coronavirus ; COVID-19 (SARS-COV-2)

### 3 Définition du coronavirus et/ou COVID-19 (SARS-COV-2)

### 4 Comment la COVID-19 se propage-t-il entre les personnes

### 5 Les différentes contaminations du COVID-19

### 6 La pandémie au milieu de travail

### 7 Quelle efficacité et sécurité pour ces vaccins contre la COVID-19

### 8 Les différentes contaminations du COVID-19

### 9 La relation soignant-soigné ; une dynamique et des enjeux complexes

### 10 L'impact de la pandémie covid-19 sur le monde de travail

### 11 La mobilisation du personnel soignant des établissements de santé publics malgré des conditions de travail difficiles

## Résumé de chapitre

## **Préambule**

Le coronavirus, pandémie, confinement, ces termes sont désormais familiers depuis des années. Cependant, le covid-19 fait figure parmi les plus grandes crises sanitaires mondiales. La situation de mise en quarantaine ou de l'isolement répond avant tout à une urgence sanitaire et tente d'apporter une solution à cette dernière. Cette situation peut engendrer des effets sur d'autres aspects de la vie des personnes, notamment l'aspect social, psychologique et économique.

### **1 L'historique des coronavirus**

Depuis 1930 jusqu'à aujourd'hui, la famille des coronavirus a captivé des générations de chercheurs, qui tentent encore de percer tous leurs mystères.

Les coronavirus forment un grand groupe de virus infectant les mammifères et les oiseaux ; cinq d'entre eux infectent l'homme : HCOV 229E, OC43, SARS-COV, NL63, HKU1.

Le virus 229E a été découvert dans les années 1960 par une équipe de chercheurs qui tentait de trouver le virus responsable de la rhinopharyngite, c'est le premiers coronavirus jamais dépisté chez un être humain.

Ce virus ressemblait à un virus déjà isolé dans les années 1930 sur des poulets atteints de bronchite.il s'agissent d'un coronavirus, le premier à pouvoir infecter l'être humain.

A l'époque le Dr McIntosh et son équipe ont découvert un virus un virus connu aujourd'hui sous le d'OC43, un autre coronavirus humain commun qui provoque des infections respiratoire. Le terme « coronavirus » a pour sa part été inventé en 1968, les chercheurs s'étant inspirés de la manière dont, au microscope, la surface du virus en forme de couronne ressemblait à la couronne solaire.

Puis est arrivée l'épidémie de SRAS en 2003, qui a débuté avec un coronavirus en Chine et qui s'est propagé dans 29 pays, bien qu'il ait finalement été confirmé que cette maladie n'avait contaminé que 8096 personnes, 774 décès lui ont été attribués un taux de mortalité incroyablement élevé qui a incité les chercheurs à réexaminer cette classe de virus.

Depuis, deux autres coronavirus qui provoquent également des rhinopharyngites ont été découvertes : le NL63 et le HKU1. Ce n'est qu'en 2012, près de 50 ans après sa découverte, que le génome complet du 229E a finalement été séquencé. Entre temps, plusieurs rapport ont été publié démontrant aux le 229E pourrait potentiellement provoquer des

symptômes respiratoire grave chez les patients ayant un système immunitaire affaibli. Pour la plupart des personnes en bonne santé en revanche, ses symptômes se limitent à un rhume.

Actuellement nous sommes face à un nouveau virus qui le SARS-COV-2 (deuxième coronavirus) ou bien Covid-19, qui a émergé en Chine en décembre 2019 puis dans le monde, ce virus est différent du virus SARS-COV (coronavirus du syndrome respiratoire aigu sévère) en 2003, il est également différent du virus MERS-COV (coronavirus du syndrome respiratoire du Moyen-Orient) en 2012.

Une chose est sûre, toutes les coronavirus connus qui contaminent les humains semblent provenir des chauves-souris.

Malgré la surveillance étroite exercée sur les l'apparition des coronavirus, on ne sait aujourd'hui toujours pas pourquoi ces trois virus (le SARS-COV, le MERS-COV et le SRAS-COV-2) entraînent des symptômes bien plus graves et un taux de mortalité plus élevé, alors que les quatre autres coronavirus humains connus (HCoV 229E, OC43, NL63 et HKU1) restent sans danger.

Les différentes HCoV Co-circulent avec une distribution entre les types qui est variable selon les années et les régions géographiques. Ce sont essentiellement des virus responsables d'infections respiratoires hautes et basses. Le SARS-COV est, lui, un virus émergent responsable de l'épidémie de pneumopathies.

Sa circulation a été interrompue grâce à la mise en place de mesures sanitaires drastiques. L'implication des HCoV dans des pathologies digestives et neurologiques reste à préciser. La détection des coronavirus est difficile, et fait appel surtout à des techniques moléculaires.

Le Dr McIntosh présume que les coronavirus continueront à soulever des difficultés pour les chercheurs, parce qu'ils sont nombreux et complexes, mais aussi parce qu'ils peuvent muter relativement rapidement et il n'existe actuellement aucun traitement spécifique des infections HCoV. (<http://www.forbes.fr/business/histoire-des-coronavirus>).

## **2 Origine de coronavirus ; COVID-19 (SARS-COV-2)**

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), ce virus est apparu et a infecté les premières personnes durant la fin du mois de décembre de l'année 2019, à partir de la ville de Wuhan, en Chine.

Concernant l'origine de ce virus, il est à signaler que des informations officielles et des rumeurs contradictoires sont propagées à travers le monde à deux doigts d'un incident diplomatique entre les USA et la Chine. Une crise sanitaire sur un fond de crise de leadership économique et d'une campagne électorale américaine sans vérité absolue autour de l'origine de la pandémie. Certains l'expliquent par la colère du Dieu en raison des péchés commis contre les musulmans du Turkestan oriental en Chine. D'autres par contre l'expliquent par les habitudes alimentaires des Chinois qui consomment les chauves-souris qui portent ce virus, ce qui a facilité son transfert vers l'espèce humaine. Enfin, les politiciens et économistes qui l'expliquent par une éventuelle guerre biologique feutrée dévastatrice entre les superpuissances, qui luttent pour la domination du monde. (2ème colloque national, 2021, p 2).

### **3 Définition du coronavirus et/ou COVID-19 (SARS-COV-2)**

#### **3.1 Les coronavirus**

Forment une famille de virus variés (*Corona virida*) qui peuvent infecter aussi bien l'homme que l'animal. Leur nom signifie "virus en couronne" et vient du fait qu'ils possèdent tous un aspect en forme de couronne lorsqu'ils sont observés au microscope. (A.Blaize, 2020, p15).

#### **3.2 Covid-19**

Fait référence à « Coronavirus Disease 2019 », Le Covid-19 est une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique. Elle se transmet par contact rapproché avec des personnes infectées. La maladie pourrait aussi être transmise par des patients asymptomatiques mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude. ([www.futura-science.com](http://www.futura-science.com)).

### **4 Comment la COVID-19 se propage-t-il entre les personnes**

Nous savons que la maladie est causée par le virus SRAS-CoV-2, qui se propage entre les personnes de plusieurs manières différentes.

Le virus peut se propager à partir de la bouche ou du nez d'une personne infectée en petites particules liquides lorsqu'elle tousse, éternue, parle, chante ou respire. Ces particules vont des plus grosses gouttelettes respiratoires aux plus petits aérosols.

Les preuves actuelles suggèrent que le virus se propage principalement entre les personnes qui sont en contact étroit les unes avec les autres, généralement à moins d'un mètre (courte portée). Une personne peut être infectée lorsque des aérosols ou des gouttelettes contenant le virus sont inhalés ou entrent directement en contact avec les yeux, le nez ou la bouche.

Le virus peut également se propager dans des environnements intérieurs mal ventilés et / ou surpeuplés, où les gens ont tendance à passer plus de temps. En effet, les aérosols restent en suspension dans l'air ou se déplacent à plus d'un mètre (longue portée).

Les personnes peuvent également être infectées en touchant des surfaces contaminées par le virus en touchant leurs yeux, leur nez ou leur bouche sans se laver les mains.

Des recherches supplémentaires sont en cours pour mieux comprendre la propagation du virus et quels paramètres sont les plus risqués et pourquoi. Des recherches sont également en cours pour étudier les variantes de virus qui émergent et pourquoi certaines sont plus transmissibles. ([www.oms.com](http://www.oms.com))

## **5 Les différentes contaminations du COVID-19**

### ***5.1 Contamination par l'air***

Le coronavirus peut être porté sur de toutes petites particules de sécrétions respiratoires (appelées aérosols) qui contaminent les personnes qui les inhalent. Ces particules infectantes restent dans l'air d'une pièce fermée pendant plusieurs dizaines de minutes et elles peuvent se déplacer sur plusieurs mètres (elles se comportent exactement comme les particules qui composent la fumée de cigarette). Ce mode de contamination est particulièrement efficace dans les lieux clos, peu ventilés, où une personne malade reste pendant au moins 15 minutes. Ce mode de contamination semble exceptionnel à l'air libre où il requiert une forte densité de personnes. (L.Vidal, 2020, p115).

Pour mieux se protéger de ce mode de contamination lorsqu'on est en groupe, il est utile d'envisager les aérosols de la même manière que la fumée de tabac. Si les conditions dans lesquelles vous vous trouvez font que vous ne seriez pas importuné par un éventuel fumeur (si vous êtes non-fumeurs !), vous êtes à l'abri de ce mode de contamination. Dans le cas contraire, mieux vaut porter un masque sans discontinuer ou, si c'est possible, vous déplacer pour être dans un endroit mieux ventilé. (Ibid., p116)

### ***5.2 Contamination par le contact***

Les personnes malades ou en voie de développer la maladie toussent et éternuent, ce qui répand autour d'elles des gouttelettes contenant du virus. Celles-ci ne restent pas en suspension dans l'air, elles se posent sur les objets et les surfaces à proximité de la personne malade. Sur une surface contaminée, le virus SRAS-CoV-2 reste actif entre plusieurs heures ou plusieurs jours en fonction de différents paramètres tels que la quantité de virus, la température ou l'humidité ambiante. Selon une étude publiée dans le New England Journal of Médecine, le SRAS-CoV-2 pourrait survivre 72 heures sur du plastique, 48 heures sur l'acier, 24 heures sur du carton et 4 heures sur du cuivre. Les rayons ultra-violets du soleil le détruisent en 30 secondes environ. (Ibid., p117)

Les personnes peuvent se contaminer en touchant une surface souillée, puis leurs yeux, leur bouche ou l'intérieur de leur nez. D'où la nécessité de se laver les mains fréquemment avec du savon qui détruit rapidement et efficacement le virus de la COVID-19, ou d'utiliser régulièrement un gel hydro-alcoolique.

Aujourd'hui, on estime que ce mode de contamination existe mais qu'il est minoritaire par rapport à la contamination aérienne. (Ibid., p118)

### ***5.3 Contamination par les aliments***

Une infection par la consommation de denrées alimentaires issues d'animaux contaminés a été exclue par l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail). Les experts de cette agence évoquent un risque théorique de contamination par un aliment souillé par des gouttelettes issues d'une personne infectée, manipulé ou consommé cru ou insuffisamment cuit. Néanmoins, ce risque de contamination par les aliments est infiniment plus faible que celui d'être contaminé par manque de respect des mesures barrières.

Attention, la réfrigération et la congélation des produits alimentaires ne sont pas un moyen de décontamination, au contraire (Ibid., p119).

### ***5.4 Contamination par les animaux***

Il n'existe aucun cas de contamination d'un humain par un animal domestique. Par contre, des chats, des chiens et des furets ont été contaminés par leur propriétaire. (Ibid, p119).

## 6 La pandémie au milieu de travail

Les conséquences du coronavirus (COVID-19) sont sans précédent et se font sentir dans le monde entier. Le monde du travail est profondément affecté par la pandémie. Outre la menace que cela représente pour la santé publique, les bouleversements économiques et sociaux menacent les moyens de subsistance et le bien-être à long terme de millions d'individus.

Le marché du travail est durement touché par la crise du coronavirus. Les pertes d'emploi ont atteint des niveaux rarement observés dans les données en très peu de temps, le télétravail est dans bien des cas devenu une exigence plutôt qu'un avantage accessoire, les jeunes travailleurs voient leur début de carrière bouleversé et les travailleurs déjà fragiles deviennent plus vulnérables encore. Même si la crise et ses répercussions sont loin d'être derrière nous, la recherche avance Rapidement et les décideurs continuent d'avoir besoin d'informations pour planifier la reprise.

Cela s'avère doublement vrai dans un contexte où l'économie n'est pas à l'abri d'une deuxième vague, et où il importe donc de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer un retour au travail durable et sécuritaire. À notre connaissance, peu de chercheurs ont pour le moment entrepris de synthétiser le grand nombre d'écrits sur la COVID-19 et le marché du travail qui ont été publiés entre la mi-mars et le début du mois de juin. Dans un tel contexte, il nous apparaît fort pertinent de faire un survol de ces travaux et d'en présenter les grandes conclusions de même que les recommandations que font les auteurs en termes de politique publique. Ces recommandations seront non seulement utiles pour planifier la reprise, mais également pour mieux réagir advenant une résurgence de la COVID-19. Pour chaque élément abordé, nous illustrons l'expérience québécoise à l'aide des résultats d'une enquête sur les finances personnelles de 3000 Québécois en mai 2020.

**Exemple :** Au Québec, selon les résultats d'une enquête auprès des ménages québécois en temps de pandémie, 21,3 % des répondants avaient perdu leur emploi en avril 2020. Selon Emploi Québec, en cumulant les pertes du mois d'avril avec celles du mois de mars, le Québec compte une baisse de 820 500 emplois. <sup>2</sup> Et ici comme ailleurs, cette proportion variait naturellement beaucoup selon les industries, avec des pertes d'emploi aussi faibles que 4,6 % dans le secteur de l'administration publique, et aussi élevées que 61,9 % dans l'hébergement et les services de restauration. Les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada confirment ces résultats (DAVID BOISCLAIR.& all .La

**COVID-19 et le marché du travail : Bilan des derniers mois et leçons tirées des études internationales**, Série : Enquête sur les finances personnelles en temps de pandémie. p 1.3, consulter le 19/04/2021 à 00h 19min.)

Favoriser le télétravail n'est toutefois pas une panacée pour l'ensemble des travailleurs. Car de façon générale, les travailleurs plus fragiles et vulnérables sont moins susceptibles de pouvoir travailler à domicile. C'est le cas des immigrants, des jeunes, des gens faisant partie d'une minorité ethnique, des gens exerçant une profession moins bien rémunérée, des gens ayant moins de scolarité, des travailleurs ayant un statut d'emploi informel et des personnes faisant partie d'un ménage détenant peu de richesse .Les travailleurs américains à faible revenu seraient par exemple jusqu'à trois fois moins susceptibles de pouvoir travailler à domicile que les travailleurs à revenus élevés. (Antonio Casilli. **Le travail à inégales distances. Par ici la sortie !** ,<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02889466> 2020, pp 5-6. Consulter le 29/04/2022 à 18h12.)

## 7 Quelle efficacité et sécurité pour ces vaccins contre la COVID-19

L'efficacité et la sécurité de ces vaccins ont été évaluées dans des essais cliniques de grande taille menés au cours de l'année 2020. En termes d'efficacité :

Le vaccin COMIRNATY semble d'une grande efficacité (95 % de taux de protection sur l'ensemble des données analysées) pour prévenir les formes symptomatiques légères à modérées de COVID-19 chez les personnes n'ayant jamais été infectées par SARS-CoV-2.

L'efficacité apparaît rapidement avec un taux de protection de 52,4 % dès la première injection. Cette efficacité semble se maintenir à travers divers sous-groupes évalués selon leur âge, leur sexe, leur origine ethnique et leur facteur de risque (notamment une maladie exposant à une forme grave de COVID-19).

Par contre, les résultats présentés ne peuvent pas confirmer l'efficacité de ce vaccin contre les formes graves de COVID-19, ni contre les formes sans symptômes (asymptomatiques), ni chez les personnes de plus de 75 ans. Mais ils ne l'excluent pas, plus de recul étant nécessaire pour une confirmation définitive.

Le profil de sécurité à court terme est rassurant, avec essentiellement des réactions habituellement observées après une vaccination, assez fréquentes, plus intenses chez les personnes de moins de 56 ans et après la seconde injection : fatigue, maux de tête, courbatures, frissons, douleurs articulaires, fièvre, etc. (Ibid., p144).

Le vaccin Mode RNA semble également d'une grande efficacité plus de 14 jours après la seconde injection (94,1 % de taux de protection sur l'ensemble des données analysées) pour prévenir les formes symptomatiques légères à modérées de COVID-19 chez les personnes n'ayant jamais été infectées par SARS-CoV-2. L'efficacité apparaît rapidement avec un taux de protection estimé à 80,2 % un mois après la première injection. Cette efficacité semble également se maintenir dans divers sous-groupes évalués selon leur âge, sexe, origine ethnique ou leur risque de forme sévère.

Les résultats présentés suggèrent une efficacité contre les formes sévères de COVID-19, mais pas contre les formes asymptomatiques (malgré une suggestion d'efficacité partielle observée entre les 2 injections), ni chez les personnes de plus de 75 ans (effectif trop faible). De nouveau, plus de recul est nécessaire pour une confirmation définitive de l'efficacité chez ces patients.

Le profil de sécurité à court terme est également rassurant, avec essentiellement des réactions habituellement observées après une vaccination, assez fréquentes, plus intenses chez les personnes de moins de 65 ans et après la 2e injection : fatigue, maux de tête, courbatures, frissons, douleurs articulaires, fièvre, etc. (Ibid., p144).

Le vaccin AstraZeneca (ChAdOx1-nCoV19) semblait lors des études pour sa mise sur le marché un peu moins efficace avec, en moyenne, 70,4 % de protection contre les formes symptomatiques de COVID-19, avec une forte disparité entre les personnes ayant reçu une demi-dose, puis une dose complète (90 % de protection) et ceux ayant reçu deux doses complètes (62,1 %). Initialement, aucune conclusion n'avait pu être tirée sur l'efficacité de ChAdOx1-nCoV19 chez les personnes âgées de plus de 55 ans ou souffrant de maladies aggravant le risque de COVID-19 sévère (quasi absentes des essais analysés), ni envers la prévention des formes graves ou asymptomatiques, ni sur la durée de l'immunité conférée. Des nouvelles données britanniques, obtenues en vie réelle, suggèrent une efficacité du vaccin

AstraZeneca chez les plus de 65 ans de 94 % (taux de protection contre les hospitalisations entre 28 et 34 jours après la première injection). Dans une vaste étude américaine sur ce vaccin dont des résultats préliminaires ont été communiqués par le laboratoire, le taux de protection est de 76 % (intervalle de confiance : 68 % à 82 %) 15 jours ou plus après avoir reçu 2 doses administrées à 4 semaines d'intervalle. En outre, les résultats sont comparables entre les groupes d'âge, l'efficacité du vaccin étant de 85 % (intervalle de confiance : 58 à 95 %) chez les adultes de 65 ans et plus. Huit cas de COVID-19 sévères ont été observés dans l'analyse primaire, tous dans le groupe placebo. (Ibid., p144).

Le profil de sécurité du vaccin AstraZeneca semble bon, néanmoins des effets indésirables graves ont été très rarement observés. Il s'agit de cas de formes rares de thrombose (concernant les sinus veineux cérébraux) et de coagulation intra vasculaire disséminée, en particulier chez des femmes de moins de 50 ans. Après avoir suspendu brièvement la vaccination avec ce vaccin, la Haute autorité de santé (HAS) a autorisé à nouveau son utilisation mais recommande à ce stade de n'utiliser le vaccin AstraZeneca que pour les sujets âgés de 55 ans et plus, soit, actuellement, la très grande majorité des personnes éligibles à la vaccination. (Ibid., p145).

Selon les études ayant mené à sa commercialisation, l'efficacité du vaccin Ad26.COV2.S des laboratoires Janssen (Johnson & Johnson), qui utilise un vecteur adénoviral humain, apparaît rapidement avec un taux de protection estimé à 66,9 % deux semaines après l'injection (jusqu'à 75 % en l'absence du variant sud-africain). Elle semble se maintenir dans les divers sous-groupes évalués selon leur âge, sexe et origine ethnique. De plus, le vaccin semble avoir une bonne efficacité contre les formes graves (taux de protection d'environ 85 % à partir de 4 semaines après l'injection, y compris en présence du variant sud-africain. Il est administré en une seule injection. (Ibid., p145).

Néanmoins, pour l'instant, les résultats présentés ne peuvent pas confirmer formellement l'efficacité de ce vaccin contre les formes asymptomatiques, ni chez les personnes de plus de 75 ans, même si les résultats préliminaires semblent aller dans ce sens. De plus, les données d'efficacité chez les personnes de 60 ans et plus ayant des comorbidités semblent moins bonnes (64,9 %), mais elles souffrent surtout de faibles effectifs et d'une durée de suivi moins longue, ce qui pourrait être corrigé avec le temps. (Ibid., p145).

## **8 Les différentes contaminations du COVID-19**

### ***8.1 Contamination par l'air***

Le coronavirus peut être porté sur de toutes petites particules de sécrétions respiratoires (appelées aérosols) qui contaminent les personnes qui les inhalent. Ces particules infectantes restent dans l'air d'une pièce fermée pendant plusieurs dizaines de minutes et elles peuvent se déplacer sur plusieurs mètres (elles se comportent exactement comme les particules qui composent la fumée de cigarette). Ce mode de contamination est particulièrement efficace dans les lieux clos, peu ventilés, où une personne malade reste pendant au moins 15 minutes. Ce mode de contamination semble exceptionnel à l'air libre où il requiert une forte densité de personnes. (L.Vidal, 2020, p115).

Pour mieux se protéger de ce mode de contamination lorsqu'on est en groupe, il est utile d'envisager les aérosols de la même manière que la fumée de tabac. Si les conditions dans lesquelles vous vous trouvez font que vous ne seriez pas importuné par un éventuel fumeur (si vous êtes non-fumeurs !), vous êtes à l'abri de ce mode de contamination. Dans le cas contraire, mieux vaut porter un masque sans discontinuer ou, si c'est possible, vous déplacer pour être dans un endroit mieux ventilé. (Ibid., p116)

### ***8.2 Contamination par le contact***

Les personnes malades ou en voie de développer la maladie toussent et éternuent, ce qui répand autour d'elles des gouttelettes contenant du virus. Celles-ci ne restent pas en suspension dans l'air, elles se posent sur les objets et les surfaces à proximité de la personne malade. Sur une surface contaminée, le virus SRAS-CoV-2 reste actif entre plusieurs heures ou plusieurs jours en fonction de différents paramètres tels que la quantité de virus, la température ou l'humidité ambiante. Selon une étude publiée dans le New England Journal of Médecine, le SRAS-CoV-2 pourrait survivre 72 heures sur du plastique, 48 heures sur l'acier, 24 heures sur du carton et 4 heures sur du cuivre. Les rayons ultra-violet du soleil le détruisent en 30 secondes environ. (Ibid., p117)

Les personnes peuvent se contaminer en touchant une surface souillée, puis leurs yeux, leur bouche ou l'intérieur de leur nez. D'où la nécessité de se laver les mains fréquemment avec du savon qui détruit rapidement et efficacement le virus de la COVID-19, ou d'utiliser régulièrement un gel hydro-alcoolique.

Aujourd'hui, on estime que ce mode de contamination existe mais qu'il est minoritaire par rapport à la contamination aérienne. (Ibid., p118)

### ***8.3 Contamination par les aliments***

Une infection par la consommation de denrées alimentaires issues d'animaux contaminés a été exclue par l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail). Les experts de cette agence évoquent un risque théorique de contamination par un aliment souillé par des gouttelettes issues d'une personne infectée, manipulé ou consommé cru ou insuffisamment cuit. Néanmoins, ce risque de contamination par les aliments est infiniment plus faible que celui d'être contaminé par manque de respect des mesures barrières.

Attention, la réfrigération et la congélation des produits alimentaires ne sont pas un moyen de décontamination, au contraire (Ibid., p119).

#### ***8.4 Contamination par les animaux***

Il n'existe aucun cas de contamination d'un humain par un animal domestique. Par contre, des chats, des chiens et des furets ont été contaminés par leur propriétaire. (Ibid, p119).

### **9 La relation soignant-soigné ; une dynamique et des enjeux complexes**

De façon générale, la relation de soins intègre plusieurs enjeux et facettes :

- L'enjeu est d'abord un enjeu identitaire : d'un côté, le professionnel de la santé doit mettre en évidence son identité de soignant avec tout ce que cette identité sous-entend. Il s'agit d'abord de mettre en situation les valeurs de la profession à savoir les valeurs déontologiques et éthiques principalement. Il s'agit aussi de mettre en œuvre ses compétences acquises aussi bien techniques que relationnelles et exprimer une empathie dosée envers le soigné. De sa part le patient se permet tout le droit de conserver toute son identité, humaine et son intégrité physique et morale.
- L'enjeu est deuxièmement un enjeu de « pouvoir » : le soignant par son statut de soignant – dispose d'un certain « pouvoir » mesuré dans la relation de soins ce qui lui permet de guider le processus de soins et établir le contrat de soins dans la concertation et le respect de l'intégrité physique et morale du patient. Cette relation peut parfois devenir autoritaire, ce qui est le cas de la situation actuelle où l'hospitalisation devient une obligation et le contrat de soins devient une obéissance inconditionnelle de la part du soigné à toute les mesures dictées par « l'autorité sanitaire ». Les conditions dans lesquelles les patients covid19 positif sont ramenés aux hôpitaux en est l'illustration.
- L'enjeu est troisièmement un enjeu communicationnel. En effet la relation de soins suppose une communication efficace entre les deux parties prenantes du soin. La qualité du soin dépend en grande partie de la qualité de la relation. Ceci soulève aussi la question des contours de cette relation. Comment le soignant doit communiquer avec son patient sans se laisser emporter dans la relation et aussi sans trop s'éloignant et aboutir à une froideur relationnelle ? Garder la bonne distance est un dilemme permanent. C'est ce qu'on appelle la bonne « distance thérapeutique ». la situation

pandémique actuelle impose un mode de communication soignant-soigné très particulier où la communication non verbale est marquée par la multitude des barrières physiques et spatiales. (M.Ouzouhou, 2020, p 3).

### ***9.1 La relation soignant – soigné ; des influences multiples***

La relation de soin est influencée par plusieurs facteurs :

- D’abord par le type de « problème de santé » en question et le type de prise en charge qui en découle. Le type de relation est variable selon qu’il s’agit d’un problème de santé « urgent ou vital » ou un problème de santé mettant en jeu le pronostic vital ou un problème dit « froid » de médecine de routine.
- L’environnement physique (lieu, service, moyens diagnostiques et thérapeutiques disponibles ...) où a lieu cette relation de soin. En effet, le cadre ou la structure où a lieu la relation, l’organisation mise en place, les moyens diagnostiques et thérapeutiques disponibles impactent la relation soignant – soigné.
- Le contexte épidémiologique général où a lieu cette relation dont la pandémie actuelle est une illustration.
- Le niveau de connaissances et les possibilités thérapeutiques sur le problème de santé en question.

L’état émotionnel du soigné et du soignant. En effet chaque acte de soins comporte une composante émotionnelle plus ou moins importante chez les deux parties : le spectre émotionnel des soignants et soignés peut varier entre la joie et le sentiment de réussite et de réalisation, la peur, le stress, la colère, ou même le déni ou le sentiment d’impuissance et de culpabilité. Ceci suppose de la part des soignants un grand niveau d’intelligence émotionnelle pour être en mesure de reconnaître et gérer convenablement leurs propres émotions et celles de leurs patient et leur entourage et surtout d’éviter de subir les émotions négatives pouvant conduire à l’épuisement professionnel (physique et psychique). (Ibid., p 4).

### ***9.2 Impact de la relation soignant – soigné pendant la période COVID-19***

En observant la succession des événements, nous pouvons dégager quelques constatations préliminaires :

- La grande méconnaissance du « comportement » de l’agent pathogène, dès ses modes de transmission (au début du moins), des moyens de prise en charge convenables,

l'absence de solution thérapeutique franche, sont l'un des facteurs majeurs de stress chez les professionnels de la santé. « Face au coronavirus, les professionnels de santé marchent sur des œufs » déclara un médecin français au début de la pandémie. « Même si on a les bases en infectiologie, on ne connaît pas bien ce virus, on marche un peu à l'aveugle, assure Morgane. « Nous sommes tous novices face au coronavirus », abonde Isabelle l'infirmière.

- La perception de la pandémie jugée « grave » et le caractère même « mortel » de la maladie Covi19 a créé un climat dans la relation caractérisé par une grande peur de la part des soignants et des patients. Tout malade est source de peur, de méfiance et de distanciation. Ceci se traduit par l'usage des moyens de protection drastiques et les sentiments de peurs exprimés par ces soignants. Cette peur est alimentée davantage par l'insuffisance des moyens de protection dont disposent les professionnels de la santé dans la majorité des pays. « Tout comme l'absence de masque, le manque de tests continue aussi de susciter l'interrogation et la colère dans les milieux soignants. « C'est une vraie difficulté », insista le porte-parole du Syndicat national des professionnels infirmiers en France (SNPI), Thierry Amouroux. Cette peur réciproque, l'arsenal des barrières physiques (combinaisons, casques, masques, lunettes) constituent des barrières qui impactent négativement la relations soignant – soigné.
- L'afflux massif des malades a mis les soignants devant un dilemme éthique de taille dans certains pays leur imposant parfois de « sélectionner » quels malades (cas) « favoriser » en soins intensifs par rapport à d'autres : « Ce qui m'angoisse le plus, c'est ce qui va arriver à un moment donné. Nous allons devoir choisir ceux que nous sauverons puisque nous n'aurons pas assez de lits de réanimation pour accueillir toutes les personnes qui vont en avoir besoin ». confiait un médecin. Une autre infirmière déclare : « On est conscients qu'il va y avoir de nombreux morts. C'est là que vont se poser des questions d'éthique. À qui va-t-on laisser l'oxygène ? ». D'un point de vue éthique et émotionnel, c'est extrêmement dur à vivre par les soignants qui vont être confrontés à ces choix. La pire émotion que peut vivre un soignant est le sentiment d'impuissance.
- La pandémie a déstabilisé la hiérarchie des besoins des soignants en mettant en avant leur besoin vital d'éviter de contracter la maladie avant tout autre besoin. dans ce même sens, les soignants se sont retrouvés séparés de leurs proches (enfants, conjoints, parents) à cause de la pandémie en raison de la peur de transporter le virus

chez eux. « J'ai peur de contracter le Covid-19, pas tant pour moi, mais parce que je pourrais être porteuse pour mes proches, mes collègues et surtout pour mes patients », confia une jeune infirmière d'un hôpital Parisien.

- D'un autre côté, la pandémie a aussi rapidement dissipé l'image négative et toutes les croyances négatives conséquentes envers les professionnels de la santé. Les professionnels de la santé de sont rapidement devenus des sauveurs et des même des héros de la nation. A titre d'exemple, ils sont applaudis chaque soir, à 20 heures en France.
- La pandémie a permis aux soignants, malgré tout, de mettre en avant leur « identité professionnelle » avec toutes les valeurs qu'elle incarne en faisant preuve d'un grand courage, d'engagement et sacrifice et en « se niant » complètement pour le bien-être et la vie de leurs patients. Au milieu de cette crise sanitaire qui s'installe, les soignants n'ont plus que leur courage, leur abnégation pour faire face en laissant de côté provisoirement leurs revendications professionnelles et leur combat pour un système de soins adéquat. L'urgence prime.

La pandémie a mis « à genoux » la majorité des systèmes de santé, mêmes les plus forts. Le regard vis-à-vis de la santé, des professionnels de la santé et des systèmes de soins ne sera plus le même après la pandémie. La pandémie a, en effet, donné la preuve tangible qu'il n'y a pas de développement sans « santé » et que la santé est vraiment « l'affaire de tous » et la « santé » est un levier incontournable de tout développement social. (Ibid., p 6-7).

### **10 L'impact de la pandémie covid-19 sur le monde de travail :**

La pandémie a frappé l'ensemble des pays, et n'a pas épargné l'Union européenne, mais, partout, elle a touché plus durement les populations plus fragiles. A court terme, les conséquences de la crise économique sont presque entièrement négatives, mais Sang éon Lee revient sur les changements qui affectent le monde du travail et préfigurent des tendances plus positives.

Les décideurs politiques ont réagi de manière forte face à la COVID-19, prenant les mesures nécessaires pour ralentir la propagation du virus et pour sauver et protéger des vies. Les fermetures et autres mesures restrictives visant à contenir la pandémie ont eu un impact dévastateur sur des marchés du travail déjà fragiles, ainsi que sur la production et la consommation. En tout, 94 % des travailleurs du monde entier vivent dans des pays où des mesures de fermeture des lieux de travail sont en vigueur. Les échanges commerciaux, les

investissements étrangers directs et les chaînes d'approvisionnement mondiales sont interrompus, ce qui a des effets désastreux sur les processus de production et sur les emplois.

Dans les pays où les systèmes de protection sociale étaient peu développés ou absents, des millions de personnes se sont retrouvées sans revenus. Le chômage monte déjà en flèche dans de nombreux pays et l'OIT estime que le nombre d'heures travaillées dans les pays de toutes les régions du monde a chuté de façon spectaculaire de 10,7 % au deuxième trimestre de 2020 par rapport au dernier trimestre de 2019, soit l'équivalent de 305 millions d'emplois à temps plein (pour une semaine de travail de 48 heures) (OIT, 2019. Déclaration DE Centenaire de L'OIT) pour l'avenir de travail. La pandémie a mis en lumière les inégalités et les fractures sociales qui touchent durement les groupes les plus vulnérables et marginalisés (ONU, 2020. Responsabilité partagée et solidarité mondiale : gérer les retombées socioéconomiques de la COVID-19 ; ONU, 2020. Notes de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles, les personnes handicapées, les personnes âgées et les personnes en situation de déplacement).

La pauvreté multidimensionnelle et les inégalités risquent donc de s'accroître considérablement (PNUD, 2020.covid-19) Selon les estimations révisées de la Banque mondiale, de 70 à 100 millions de personnes pourraient tomber dans la pauvreté, alors que le nombre de pauvres, qui s'élevait à 632 millions de personnes en 2019 (Banque Mondiale, 2020.the impact of COVID 19 (coronavirus) on hit) n'a plus augmenté depuis 1998. Le nombre de travailleurs pauvres devrait augmenter de 35 millions (OIT, 2020.) .

Les discussions sur l'avenir du monde du travail occupaient déjà le débat public avant la crise sanitaire actuelle. Selon un consensus général, son évolution va dépendre de quatre variables fondamentales : la technologie, la démographie, le changement climatique et la mondialisation. De même, il est généralement admis que les effets de ces variables pourront être aussi bien positifs que négatifs. Il y aura des gagnants et des perdants (et parmi ces derniers, on comptera sans doute une grande part d'emplois sous-qualifiés, de ménages modestes et de groupes défavorisés).

C'est, dans ce contexte, que la pandémie s'est déclenchée, avec des conséquences significatives sur la santé de millions de gens et – par le biais des confinements qui ont suivi – sur l'économie. Les récentes avancées en termes de vaccinations laissent espérer que la crise s'achève.

A court terme, les conséquences de la pandémie sont presque entièrement négatives. Et également universelles, puisque presque tous les pays ont été touchés, les pays développés

comme ceux en voie de développement. La première phase de la crise, début 2020, s'est caractérisée par une vague de fermetures radicales des bureaux, de confinements, des pertes colossales en temps de travail et en revenus, de hausses du chômage, de l'inactivité et de la pauvreté. Dans tous les pays, les plus durement frappés furent les groupes déjà défavorisés avant la crise : les jeunes, les personnes âgées, les femmes, les migrants, les handicapés et les travailleurs peu qualifiés.

Sur le plan mondial, le nombre d'heures de travail perdues au premier trimestre 2020 (comparé au premier trimestre 2019) est estimé par l'OIT à 5,6%, soit 160 millions d'emplois à temps plein de 48 heures par semaine. Au second semestre, ce chiffre a grimpé à 12,1 % (345 millions d'emplois). L'UE a été durement touchée (<https://www.ilo.org>).

Les 27 Etats membres de l'UE ont subi une perte de 4,8 % au premier trimestre (soit 7,4 millions d'emplois à temps plein), 16,4% (25,2 millions d'emplois) au second, et 9,8% (15,1 millions d'emplois) au troisième. Heureusement, grâce aux dispositifs de chômage partiel mis en place dans la plupart des économies européennes, les heures de travail perdues ne se traduisent pas automatiquement par du chômage. Tout indique pourtant que si de nombreuses.

Personnes ne pointent pas au chômage, elles sont quand même inactives, ce qui veut dire qu'elles ont renoncé à trouver du travail et donc à en chercher. Les crises passées ont montré que plus les gens sont inactifs, plus il est difficile pour eux de retrouver une place sur le marché du travail. Les changements, qui s'opèrent dans trois domaines bouleversés par la crise, pourraient déboucher, à moyen et long terme, sur des tendances plus positives est parmi les :

### ***10.1 L'accélération du télétravail***

Le travail à distance n'est pas un phénomène nouveau, mais la pandémie a entraîné son développement massif. Cela pourrait provoquer des changements à long terme dans de nombreux domaines, à commencer par l'organisation et la localisation du travail. Les enquêtes menées dans de nombreux pays européens indiquent que la majorité des salariés considèrent le télétravail comme une expérience positive. Parmi les raisons invoquées l'avantage de liberté vis-à-vis des superviseurs directs, d'indépendance, de flexibilité, un meilleur équilibre travail/vie privée et moins de temps passé dans les transports. Si cette pratique se poursuivait à une telle échelle, les gens pourraient habiter loin de leur lieu de

travail. Il est difficile de savoir quel en serait l'impact exact, mais on observe déjà une augmentation des prix de l'immobilier en milieu rural.

### ***10.2 Un bond technologique :***

Les employés contraints au télétravail et les étudiants suivant des cours en ligne ont dû acquérir les outils et compétences technologiques appropriés. Ce qui a non seulement diminué la défiance et les résistances à l'encontre des nouvelles technologies, mais aussi stimulé la demande et l'investissement dans le domaine technologique au sein de nombreux pays. Pour certains, le numérique est pourtant resté un fossé infranchissable. De nombreuses personnes âgées se sont retrouvées littéralement coupées de la vie quotidienne parce qu'elles ne disposaient pas de l'équipement requis ou se montraient incapables de l'utiliser. Les problèmes d'accès à Internet dans certaines régions – notamment rurales – peuvent également représenter un obstacle au changement. La pandémie a néanmoins permis de mettre en lumière ces manques, et de montrer clairement où des investissements étaient nécessaires pour assurer un accès global à Internet. De nombreux gouvernements ont ainsi annoncé de nouveaux investissements destinés à combler ces lacunes. Les avancées technologiques en matière d'éducation et de formation conduisent également à repenser la façon dont doivent s'opérer les transferts de savoir.

## **11 La mobilisation du personnel soignant des établissements de santé publics malgré des conditions de travail difficiles**

Depuis le début de la pandémie, les professionnels de santé du secteur public se sont engagés à affronter une situation hasardeuse. Tous les membres du personnel soignant sont mobilisés pour faire face à un épisode de crise sanitaire inédite, pourtant le manque en moyens de protection, d'outils diagnostic et de prise en charge des cas diagnostiqués est important. Conscients de leur devoir, les praticiens continuent de travailler dans ces conditions inappropriées malgré une dégradation continue de la situation depuis plusieurs années.

En effet, les constats de la commission nationale consultative de promotion et de protection des droits de l'homme menée en 2008 avaient déjà fait état des conditions dérisoires dans lesquelles fonctionnent les services d'urgence de nos hôpitaux, notamment le manque de moyens et d'équipements techniques (ambulances, radio, etc.), ainsi que du matériel nécessaire pour le diagnostic (stéthoscope, tensiomètre, etc.) et parfois même des médicaments de première urgence.

Le rapport de la commission note aussi un déficit en personnel paramédical qui se répercute négativement sur la prise en charge et le suivi des malades hospitalisés. Par ailleurs, quelques années plus tard, le constat est encore confirmé par les conclusions de l'audit du MSPRH effectué en septembre 2013. Dans ce rapport, il est noté que le personnel soignant exerce dans des conditions difficiles du fait qu'il est souvent exposé aux agressions verbales et/ou physiques des patients et de leurs proches. Egalement, l'effectif est jugé insuffisant pour la charge de travail. De plus, les professionnels de santé exercent la plupart du temps en manque de moyens et matériels indispensables à leur activité. (Snoussi, 2017, p15).

Donc, il est temps de penser sérieusement à améliorer les conditions de travail du personnel soignant. On peut le penser au renforcement du recrutement du personnel soignant ou des effectifs administratifs dans les services de soins (les secrétaires médicales par exemple). De même, la mise à la disposition des soignants de tous les moyens et outils de travail utiles à leur exercice est d'une nécessité cruciale pour l'accomplissement de leur devoir d'une manière appropriée.

La réorganisation des conditions de travail est également primordiale dans la mesure où elle permettra d'améliorer la performance des soignants. Ici, on peut envisager d'objectiver les charges de travail des praticiens avec une revalorisation de l'indemnité, notamment pour ce qui concerne les gardes et astreintes. Il est question également de revoir à la hausse la grille salariale du personnel médical et paramédical et de supprimer en parallèle la double activité des médecins. (Snoussi, 2017, p16).

### **Résumé de chapitre**

Coronavirus est UN virus microscopique qui se transmette par vois respiratoire ayant débute des province chinoise et qui s'est propage par la suite au monde entier définissant à la pandémie actuelle donner des dégâts humains. Pour cela nous aborderons dans le chapitre à suivre traumatisme psychique comme cette pandémie était et une demeure un évènement inattendu et qui reste inconnu jusqu'à aujourd'hui, et donc traumatogène .

# Chapitre V

## La méthodologie suivie dans la recherche

### Préambule

### 1 La présentation de lieu de recherche

### 2 La pré-enquête

### 3 La méthode utilisée

### 4 La techniques de recherche

### 5 Les difficultés rencontrés

### Résumé de chapitre

## **Préambule**

Ce chapitre méthodologie sera consacré à la présentation des différents techniques adopté, et les étapes qu'on a suivis dans notre travail de recherche pour une meilleur organisation et planification d'un travail scientifique.

Dans ce chapitre on va présenter la méthode sur laquelle s'est basée notre recherche ainsi la population d'étude et les outils qu'on a utilise dans notre recherche.

## **1 La présentation de lieu de recherche**

### ***1.1 Historique***

L'établissement public hospitalier de kherrata Député le 03 Mai 2008.

C'est un établissement à une clientèle multi régionale dont les régions de certaines communes comme (kherrata, Ait Smail, Borj mira, Darguina, Souk El Rénine).

Le secteur sanitaire de Kherrata devient un Établissement Public Hospitalier et le pôle stratégique de la commune.

Il est de capacité de 102 lits repartie en plusieurs services.

### ***1.2 Situation géographique***

L'EPH de Kherrata est situé au sud-est de la wilaya s'étend sur trois daïra : (Kherrata, Darguina, et Souk El Rénine), couvre une population d'enverrons 136000 Habitants, occupé une superficie d'enverrons 485 km<sup>2</sup>.

### ***1.3 Les structures sanitaires hospitalières***

- Médecine générale
- Chirurgie générale
- Maternité
- Pédiatrie
- Hémodialyse

Cet hôpital se compose de plusieurs service , se présente de :

- 3 médecins.
- Chef de service.
- Secrétaire.

- Technicien de machine.
- Médecin de garde.
- Des infirmiers.
- Un psychologue.

Le service travaille avec trois groupes de patients par jours, les deux premiers groupes composé de 12 patients et le 3 ème groupe composé de 08 patients.

Ce service a 12 lits, on cas d'urgence ils ont un générateur réservé et un autre en cas de la panne.

## **2 La pré-enquête**

C'est l'étape la plus importante dans la préparation d'un mémoire, dont l'objet et de recueille plus d'informations sur le thème de recherche et d'avoir des renseignements sur le terrain, et c'est ce qui vas nous permettre la bonne application, de nos outils de recherche, en revanche elle va nous permettre d'apporter et d'élaborer des changements et des modifications à notre problématique et la formulation des hypothèses, et facilité l'élaboration de guide d'entretien.

Durant notre visite on s'est présenté autant qu'étudiants en Master 2 psychologie de travail et des organisations d'université d'Abderrahmane mira de Bejaïa pour un mémoire de fin de cycle.

La pré-enquête s'est déroulée durant la période de 10 Mail 2022 au 25 Avril 2022, avec la réalisation d'un entretien avec quelques questions libres avec certains infirmiers, qui nous ont aidés à recueillir des informations préalables à l'enquête finale.

## **3 La méthode utilisée**

La méthodologie désigné « des méthode et techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et guident la démarche scientifique» (GRAWITZ, Paris,2001, p350).

Tout recherche scientifique nécessité une méthode à mettre en œuvre qui permettra au chercheur de mener à bien sa recherche afin d'atteindre les objectifs traces. De ce fait la méthode est : « un ensemble de règle ou de procédés atteindre un objectif dans les meilleurs conditions» (GRAWITZ, Paris, 2001,p351). Dans notre recherche qui porte sur « conciliation

travail-famille des infirmiers pendant le covid-19 » on a opté pour la méthode qualitative qui vise à qualifier les phénomènes à l'étude.

Selon M.GRAWITZ, (2001), la méthode qualitative est définie comme « un ensemble des opérations intellectuelles permettant par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit les démontrer et les vérifier ».

#### **4 La techniques de recherche**

Nous avons opté pour deux techniques de collectés des données : l'entretien semi-directif comme technique principale, et l'observation directe comme technique secondaire. Afin d'observer le comportement infirmiers au sein de l'EPH de Kherrata.

Pour A. Maurice la technique « représente un ensemble de procédés et d'instrument d'investigation utilisés méthodologiquement » (ANGERS. Maurice.op.cit.p.352).

L'entretien est le moyen de recherche essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté. Selon Madeleine Geraint « il s'agit d'une forme de communication établie entre deux personnes qui ne se connaissent pas, ayant pour but de recueillir certaines informations concernant un objet précis ».

Notre guide d'entretien est divisé en quatre AXES, chaque AXES contient les points suivants :

**AXE 01 :** Les données personnelles des enquêtées.

**AXE 02 :** La sphère professionnelle.

**AXE 03 :** la sphère familiale.

**AXE 04 :** Conciliation travail-famille.

Notre entretien comporte de 33 questions, ces questions semi fermées « ce modèle de questions demande une réponse particulière de l'enquête parmi une liste qui lui est présentée, on n'y répond pas comme on veut et le libellé de la question exige une réponse précise » (ANGERS,1997.p.181). Ou ouverte « peut être une réponse courte c'est le cas d'une question qui demande à l'enquête de préciser un fait ou d'indiquer une de ses particularités sans proposer de réponses ». (Angers, 1997).

## 5 Les difficultés rencontrés

La réalisation de cette recherche à été entachée de quelques difficultés se résument comme suit :

- Manque de documentation sur notre thème de recherche ( l'indisponibilité des ouvrages au niveau de la bibliothèque universitaire). De Bejaia.
- Difficulté de déplacer vers le lieu de stage ( jusqu'à l'hôpital de Kherrata ).
- L'insuffisance du temps pour réaliser notre travail et avec certains enquêtés parce qu'il n'y a pas d'endroit confortable pour travailler ( d'enquêter ).
- La non disponibilité de certains enquêtés à cause de la surcharge de travail.

### Résumé de chapitre

Dans ce chapitre nous avons construit notre thème de recherche, établis nos hypothèses après la pré-enquêtes faite sur le terrain, nous avons aussi défini les concept clés et enfin, nous avons justifie la méthode et les techniques utilisées, les résultats de la recherche sur le terrain vont être présentes.

# Chapitre VI

## **Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses**

**1 Présentation et analyse des résultat**

**2 Présentation des résultats relatifs aux sphère familiale**

**3 Présentation des résultats relatifs aux sphère travail-famille**

**4 Discussions et interprétation des résultats**

## **1 Présentation et analyse des résultats**

### ***1.1 Présentation des résultats relatifs à la sphère professionnelle***

Nous allons analyser quelques questions concernant dans cette étape on a dégagés douze (12) questions :

#### **1.1.1 L'analyse de la première question relative a la charge de travail**

##### **1- Y a-t-il une charge dans l'exercice de votre activité ?**

La majorité des infirmiers disent que y a une charge dans leurs activités

La charge de travail elle correspond a la dépense physique statique ou dynamique et a la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tache subissant ainsi une plus au moins grande fatigue physique et nerveuse

- \* **Mouloud âge de 55 ans a déclaré :**« oui ! Ya trop de charge surtout comme chef de service, je gère, la garde, le personnel, le malade, les accompagnateurs surtout».
- \* **Fouzia âge de 27 ans a déclaré :**« oui ! Une grand charge, la pression, le manque de conditions de travail, manque des moyens et matériel, et manque de personnel».

#### **1.1.2 L'analyse de la deuxième question relative au climat**

##### **2- Comment trouvez-vous le climat de travail dans cet hôpital durant cet période du covid-19 ?**

Le climat de travail joue un rôle très important pour faire le travail comme il se doit et pour le bien-être des infirmiers

- ❖ Première supposition des infirmières qui voient le climat favorable à cause de la coopération et la solidarité
- \* **Karim âge de 53ans déclaré :**« il y a de la solidarité de tout le monde il n'ya pas de conflit, même si y a de la charge mais avec un bon travail en équipe en a créé un bon climat de travail. Convivial, ou parfois, je ne sens plus a l'aise».
- \* **Djamal âge de 56 ans déclaré :**« on peut dire favorable, nous essayons de créer des familles alternative au sein de ce hôpital ».
- ❖ Deuxième supposition des infirmiers qui confirment que le climat au travail insatisfait.

## Chapitre VI : Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses

- \* **Fadila âge de 30ans déclaré :**« très difficile, parce que le covid-19, c'est une nouvelle maladie qui a fait un grand changement il crée le stress aussi».
- \* **Fouzia âge de 27 ans déclaré :**« elle est dégradé parce que notre service c'est le service de covid-19, alors il y a une charge dans notre travail ».
- \* **Nabil âge de 50 ans déclaré :**« pendant la pandémie il y a seulement le stress, l'anxiété, jusqu'à maintenant à chaque fois nous perdons un collègue, ici, ou ailleurs, des fois nous vivons un calvaire, personnellement, des fois nous demandons un congé maladie pour me reposer du climat de l'Hôpital qui me rend parfois vraiment malade».

### 1.1.3 L'analyse de troisième question relative aux relations

#### 3- Comment trouvez-vous la relation entre vous et vos collègues ?

Dans cette question on a remarqué qu'ils ont le même avis « il y a une bonne relation ».

- \* **Hanafi âge de 54 ans déclaré :**« il y a entre nous de bonnes relations, mais parfois il y a des risques, à cause de la charge et la pression, mais hamdolillah, c'est une bonne relation, nous devons être solidaires, car personne ne peut s'en sortir tout seul».
- \* **Fadila âge de 30 ans déclaré :**« très bien, surtout avec la période de covid-19, il y a la solidarité entre nous, nous devons mettre la main dans la main afin de dépasser cette crise tous ensemble ».
- \* **Karim âge de 53 ans déclaré :**« relation collègue, d'amis et familiale, ...etc ».

### 1.1.4 L'analyse de la quatrième question sur les conditions de travail

#### 4- Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail ?

Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive.

Dans cette question on a obtenu trois réponses différentes, concernant la satisfaction aux conditions de travail

- ❖ La première supposition est celle qui est répondu par un «oui».

- \* **Djamel et Hanafi ont déclaré :** « oui, pour moi je suis satisfait pour les conditions de travail du moment que nous travaillons dans un service sensible (opérations) dans le quel on peut pas jouer avec les vies des uns et des autres ».
- ❖ La deuxième supposition sont celles qui ont insatisfait.
- \* **Fouzia, Baya âge de 25 ans et Mouloud sont déclarés :** « je suis insatisfait a cause de manque des moyens, et manque de personnel, surtout pendant la pandémie, c'est la catastrophe, parfois, il y a une rupture de moyens, surtout, lorsqu'il s'agit du pic de cas au niveau national ».
- ❖ La troisième supposition c'est celle de «un peut».
- \* **Fadila déclaré :** « un peut, parce que y a un manque des moyenne et il y a une grande charge des malades, surtout quand il y a le manque d l'oxygène pendant la pandémie, mais malgré il y a la main sur la main, tout ca, nous comprenons la situation dont le monde entier vient de traverse, c'est une crise mondiale ou les grands pays industrialises vivent les mêmes situation de crise ».

### **1.1.5 L'analyse de la cinquième question qui relative a la motivation**

#### **5- Êtes-vous motivé dans votre travail durant cette période de covid-19 ? Si oui à ce que vous idée votre collègue pour être motivé ?**

La motivation au travail peut définir comme un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers l'atteindre d'objectifs attendus.

Dans cette question , on a remarque que il y a deux réponses différents.

- ❖ La première supposition consisté en un « je suis motivé ». Ce qui représente une totalité majoritaire de la population d'étude.
- \* **Pour certain, considèrent l'entraide comme une motivation comme le déclare Hanafi âge de 54 ans qui travaille comme chef de service :** « bien sûr on était motivé, et j'aide mes collègues, comme je suis le responsable, il faut donne le courage pour les autres et plus d'efforts , le plus important c'est l'esprit d'équipe qui donne beaucoup de la volonté au travail ».
- \* **Nabil, chef de service médecine femme, âge de 50ans déclaré :** « oui, je suis toujours motivé et j'aide mes camarades être motivé, et comme je suis le chef de service, j'entre en premier dans le service pour les autres infirmiers, je vois que ce

n'est pas un travail difficile surtout pendant la pandémie, c'est interdit des gardes de malades ,nous devons répondre à tous les besoins du patient, alors c'est obligé d'être motivé».

- \* **Zahia âge de 26ans, de 3 ans d'expérience déclaré :**« obligé d'être motivé, être courageux et courageuse, pour les malades, car perdu le courage, ou montrer des soucis devant les malades, ca, ce n'est pas bon pour nous tous».
- ❖ La deuxième supposition consiste en « je suis d'émotive » qui a obtenu 1/10 de la population d'étude.
- \* **Baya âge de 25ans infirmière de santé public (ISP) déclaré :**« je suis démotivée quand je vois un malade souffre et il n'y a pas des moyens pour faire, mais quand je vois les malades sont réagies au traitement et tout, je deviens très motivé et si je vois un collègue décourage et démotivé, je lui faire de courage si ça notre métier, il faut la solidarité entre nous pour suivre les malades, pour moi la motivation est vraiment intrinsèque, surement vient de soi-même, cette motivation est complètement psychologique lieu a avoir avec le cote matériel concernant ni le salaire, ni les primes ».

### **1.1.6 L'analyse de la sixième question relative au gardes**

#### **6- Faites-vous des gardes la nuit ? Comment vous le passez ? Combien de fois par mois ?**

Dans cette sixième question concernant la déférence entre les gardes de nuit et le travail de la Jouy et leur effets sur la santé

- \* **Zahia infirmière âge de 26 ans, expérience de 3 ans déclaré :**« oui, je fait des gardes, et pour moi la garde de la nuit c'est comme un cochmard, et moi personnellement le travail de nuit est très fatigant, alors la quand je travail le seule je trouve des obstacles. Pour moi je fait 1/2, il y a une grande différence entre la nuit et la journée, par exemple les malades dans la journée sont toujours stable par contre la nuit ses le contraire, Dans la journée y a des infirmiers, des médecins, les responsables par contre la nuit non».
- \* **Baya âgée de 25 ans déclare :** « Ah ! les gardes ! lorsque je trouve mon nom affiché sur la liste, je me tremble au fond de mon cœur, il suffit de se rappeler de la dernière

garde qu'on faite, peut se rendre malade, mais la nécessité de service nous obligé à accepter. Hé bien oui, c'est la nature du métier, parfois nous vivons des calvaires durant les gardes et d'autres fois, tout va bien. Mais le problème de ces gardes, c'est pour les femmes mariées on toute la nuit reste éveillée, et, le matin lorsqu'elle rester chez elle ou elle a des obligations familiale à remplir ».

- \* **Mouloud âge 55 ans déclaré :**« très souvent, et c'est très difficile à cause de manque de personnel, la fatigue, la surcharge des malades tu dois être éveillé tout la nuit surveiller les malades, pour moi je fait jusqu'à sept (07) gardes par mois, par contre la journée il y a le personnel, le temps pour se reposer un peu, et pour les problèmes de santé qui sont provoques par les gardes , pour le moment Dieu merci, un 36ans de service Dieu merci».

### **1.1.7 L'analyse de la septième question relative a la démission en cas**

#### **I- Si la situation pandémie continue resterez-vous pour continuer la lutte ou démissionnerez-vous ?**

Dans cette question, nous leur avons demande s'ils continuaient où se retireraient si la pandémie revient.

- ❖ La première supposition consiste en un «Non» ce qui représente une totalité majoritaire ou on a obtenus 09/10 de la population d'étude.
- \* **Nabil déclaré :**« non, je quitte pas, je continue jusqu'à la fin, car les vies restent entre les mains du Dieu ».
- \* **Djamel aussi déclaré :**« pour moi je resterai puisque j'ai commence depuis le début de la pandémie, donc je peut rester jusqu'à la fin ou jusqu'à la mort, car personne ne s'epariner de la mort, donc je reste, pour certains, préfèrent rester travailler, car la mort n'est attacher seulement au métier de l'infirmier ».
- \* **Sabrina âge de 28ans déclaré :**« oui, je continuée, c'est obligé, déjà moi marrie divorcé et c'est moi qui s'occupe de ma fille, alors c'est obligé de continuée pour gagner de l'argent, pour d'autre restent car pour eux c'est la seule source du gain de la vie».
- ❖ La deuxième supposition consiste en un « oui je quitte »qui remontrer 2/10 de la population d'étude.

- \* **Ali âge de 42 ans infirmier déclaré :** « Nous laissons la chance au quelqu'un d'autre, cette tâche c'est pas évident, alors je quitte le service de covid-19 ou plutôt l'Hôpital, car gagner sa vie n'est pas forcément rattacher à ce métier ».
- \* **Fadila mère de deux (02) enfants déclaré :**« en ce qui concerne ma situation familiale je quitte parce que j'ai des enfants, et pour moi la priorité pour ma famille, car rester travailler dans telles conditions et surtout durant cette période, non, ça me m'arrange pas, je peux gagner ma vie ailleurs lions de cet hôpital, ou, presque chaque jour, on voit des morts à cause de la covid-19, la vie est belle ailleurs, n'est ce pas ? ».

### **1.1.8 L'analyse de la huitième question relative au pratique clinique**

#### **2- Comment votre pratique clinique à l'urgence a-t-elle influence par la pandémie ?**

Cette question concerné les infirmières et les infirmiers face à l'urgence.

- \* **Fadila à déclaré :**« il y a un grand changement, déjà le virus de covid-19 c'est un maladie nouvelle pour tout le monde. Alors ma pratique a l'urgence à été grandement modifié, et aussi le stress à cause de la charge, qui tombe tout le temps sur moi ».
- \* **Fouzia aussi à déclaré que :**« oui, elle est influence depuis covid-19, tout a changé et rien n'est reste comme avant ».
- \* **Karim chef de service médecine interne âge de 53ans déclaré :**« influence par rapport au nombre de malade parce que c'est des malades qui besoins d'oxygène, qui se stressent, c'est pas facile d'avoir six (06) malades ou plus ont saturés au même temps, les urgences de covid-19 c'est une urgences délicates ».
- \* **Ali déclaré comme suit :**« ma pratique à l'urgence à été grandement modifié par le contexte de la pandémie, en plus c'est pas l'influence direct quand en voie les malades soufre ils ont besoins d'oxygène, des médicament...et déplacer d'un malade à un autre malade, alors l'urgence en laisses toujours stressés par rapport à la situation, comme j'ai aussi service de coach motivationnel et offert du soutien moral auprès de l'équipe ».
- \* **Sabrina âge de 28ans déclaré :**« ma pratique a l'urgence à été grandement modifié par le contexte de la pandémie tout d'abord, j'ai été impliqué des le début dans l'élaboration de nouveaux processus et protocoles. J'ai du faire preuve de leadership et

d'initiative afin de proposer des solutions au meilleur de mes connaissances. Par la suite, j'ai été choisie pour être super utilisatrice de ces protocoles a fin de guider les collègues de travail ».

### **1.1.9 L'analyse de la neuvième question au plan professionnelle**

#### **9- Que retirez-vous de cette expérience au plan professionnel jusqu'à présent ?**

Pour certaine, ils ont découvert eu eux même des capacités à développer plus tard, comme des compétences à valorises les l'établissement de santé.

La période de covid-19, met le staff médical devant le fait accompli sur tous les sens, les sens positif tout négatif.

Cette question nous montrons que les infirmiers ils ont fait plusieurs expériences.

- \* **Sabrina déclaré :** « cette implication dans le projet majeur qu'à été l'adaptation face à la pandémie m'a permis de réaliser que j'avais une grande capacité d'adaptation au changement ».
- \* **Nabil déclaré :** « je me rend plus fort pendant cette pandémie seul le Dieu qui sait ce qui nous attend, mais je crois que nous sommes prêts ».
- \* **Mouloud déclaré :** « je peux la comparer à la gère d'Algérie, c'est vraiment une guerre sans armes».
- \* **Baya déclaré :** « pendant cette période de covid-19, j'aidé couvert qui m'aime, ceux qui m'ont que le mot s'échapper en premier vague, sauf ma famille proche est toujours à mes côtes, mais au travail nous avons appris le sens de la coopération».

## **2 - Présentation des résultats relatifs aux sphère familiale**

La conciliation peut concerner divers litige de la vie quotidienne : conflit de voisinage, difficulté de recouvrement d'une créance, contestation d'une facture, problème entre le propriétaire et le locataire d'un immeuble. En revanche , le recours à la conciliation est expressément exclu dans les conflits opposant des certaines matières, d'ordres public ( filiation, autorité parentale ).

Dans cette étape on a dégagé sept (07) question :

**1- Quel est votre responsabilité au sein de votre famille ?**

Nous avons pu obtenir à travers cette question, qui est centré sur «le rôle des infirmiers, et infirmières au sein de leurs familles, parce que les mêmes réponse qui sont déclarées.

- \* **Baya mariée divorcée a déclaré :**« j'ai une responsabilité vers ma fille, surtout moi, comme, j'ai déjà dit mariée divorcée, alors, j'ai un deux rôle , un rôle
- \* **Ali âge 42 ans aussi déclaré :**« comme je suis un père de trois (03) enfants, alors j'ai des devoirs à mes enfants à ma femme et mes parents».
- \* **Mouloud est déclaré :**« je suis responsable chez moi, et au sein de ma famille, même si y a de stress et de surcharge au travail surtout pendant cette pandémie, mais je fait mon rôle vers ma famille bien comme il faut, comme un père de six (06) enfants, malgré je souffre dans mon travail mais je montré pas ça devant leurs familles».
- \* **Zahia déclaré :**«je m'occupe de mes parents, des tâches ménagères».

**2- pouvez-vous expliquer comment vous gardez de temps pour votre loisir ?**

Cette question on plusieurs réponses différents :

- \* **Baya déclaré :**« Déjà moi je travail deux sur deux 2/2, alors j'ai pas beaucoup du temps pour mon loisir, mais les journées de repos, je lui donne pour ma famille et ma fille, et je fait les devoirs de la maison comme le ménage, mais des fois je sorte pour faire des shopping et à la plage».
- \* **Ali aussi déclaré :**« tout d'abord, il faut trouver un moyen de vous échapper de l'hôpital, pour faire votre activité et pour moi, je fait le sport et l'agriculture, et avec un peut de politique et les réseau sociaux bien sûr».
- \* **Hanafi déclaré :**« moi j'aime la vie, la nature, la mer, les montagnes et des fois je prends ma famille en partir à la plage, aussi en fait des voyages. Il faut savoir comment vous gère le temps pour votre loisir».
- \* **Par contre Djamel qui déclare que y'a pas de loisir :**«bon le temps pour notre loisir, généralement y a pas de loisir. Seulement, quand je sors d'ici je vais à la mer pour défoule un peut, personnellement, je fait de footings, des fois je joue le football pour oublier le stress».

## Chapitre VI : Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses

- \* **Mouloud déclaré :** « pendant deux ans on a plus de temps pour loisir, pour moi j'ai le maint de coûté ».
- \* **Fouzia déclaré :** « grâce au système deux sur deux 2/2 j'ai le temps, pour mes enfants et pour moi-même, c'est le système de travail qui m'a idée ».

### **3- Est-ce qu'il existe un partage des tâches ménagères entre vous et votre époux ?**

Cette question concernant « Les partages de tâches ménagères entre couples mariés » Et d'après leurs réponses variées on a obtenu deux réponses différentes.

La première est celle qui consiste en un « oui » ce qui représente 4/10 de la population d'étude :

- \* **Zahia déclaré :** « oui, Bien sûr parce que ma mère elle me peut pas travailler mais pendant le COVID-19, je rentre pas chez moi à cause de mes parents j'ai peur qu'ils tombent malade ».
- \* **Hanafi, Nabil et Djamel déclarent :** « oui, bien sûr C'est obligé et c'est normal, sauf pendant la période de COVID, parce que c'est obligé nous devons être éloigné ».
- \* **Fouzia déclaré :** « oui, on partage les tâches managers, mais il y a quelque chose que je dois faire seul. Il y a des tâches qui on partage ».

La deuxième est celle qui consiste en un « Non » ce qui représente 06/10 de la population d'étude :

- \* **Karim et Ali déclarent :** « Non, Je l'aide seulement à élever les enfants ».
- \* **Fadila déclaré :** « Non, Je fais tout seul à part il s'occupent enfants c'est il travaille pas ».
- \* **Baya déclaré aussi :** « Je n'ai pas de mari, je suis divorcé alors je partage mes tâches ménagères avec ma famille ».

### **4- Autant que salarié de la santé, jugez-vous que vous êtes estimé à votre juste valeur dans notre société ? Comment percevez-vous la blouse blanche en doré le contexte professionnel ?**

L'image de soi correspond à la description de soi-même que chacun fait selon son propre point de vue. C'est la façon dont la personne se perçoit se réfère à un ensemble de caractéristique, goûts, intérêts, qualités, ...etc. de traits personnels de rôles et de valeurs.

Dans cette question en a dégagé plusieurs réponses différents.

- \* **Fadila, Djamel, Fouzia et Baya sont déclarés :**« Je suis fière de moi, et hamdollah j'ai fait mon travail comme il faut, malgré il y a un manque des moyens, et la blouse blanche pendant le covid-19 comme le voyons-nous, c'est les guerriers en face le virus, qui est un ennemis et toujours il y a respect de tout le monde».
- \* **Par contre Baya et Hanafi déclarent :**« Pendant pandémie la société nous méprise parce qu'ils pensant que nous tuons les malades et que nous sommes le virus lui-même».

### **3 Présentation des résultats relatifs aux sphère travail-famille**

Conciliation travail-famille : se définit par l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, il s'agit donc de la capacité d'une personne à combiner ces deux sphères, les mesures de conciliation travail-famille aident à diminuer les impacts lorsqu'un conflit survient entre les exigences professionnelles et personnelles, en se sens les mesures visent les mieux du personnel et l'amélioration du climat de travail.

Dans cette étape en a dégagé quatre (04) question.

#### **1- Est-ce que vous arrivez à concilier entre votre vie au travail et hors travail ? Si non pourquoi ?**

Selon les déclarations des enquêtes, comme on l'a déjà vu pour la possibilité d'équilibration des deux vies, la plus sont celles qui ont répondu par un «oui», qui représentent un 08/10 de totalité de la population d'étude.

- ❖ La première supposition sont celles qui ont répondu par un « oui ».
- \* **Fadila âge 30ans déclaré :**« oui, J'ai essayé de faire l'équilibre je mélange pas entre mon travail et ma vie personnelle».
- \* **Nabil âge de 50ans déclaré :**« oui, C'est normal obligé, de séparer la famille et le travail sont des sphères différentes».
- \* **Hanafi âge 50 ans déclaré :**« j'ai essayé malgré il y a des difficulté, les obstacles mais je fait de mon mieux pour équilibre, entre ma vie privée et ma vie professionnel ».

## Chapitre VI : Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses

- \* **Djamal déclaré :** «oui, oui !! Il y a une conciliation entre mon travail et hors travail, car j'organise mon temps, la moitié pour mon travail et comme il faut pas oublier mes devoirs vers ma famille bien sûr. Donc j'arrive à concilier entre ma vie privée et mon travail».
- ❖ La deuxième supposition sont celles qui ont répondu pas une probabilité pas vraiment et «non».
- \* **Ali père de trois (03) enfants déclaré :** « c'est pas évident, parce que le travail au service d'hémodialyse. C'est un service l'heure, et comme je travaille dans deux services au même temps, service de covid-19 et d'hémodialyse, c'est pas évident d'assimiler les tâches à 100%, le devoir familiale et le travail exact . Moi pendant le pandémie j'ai pas arrivé à concilier».
- \* **Baya déclaré :** « Non, y a pas de conciliation à cause de la surcharge, mais j'ai essayer avec une bon planification, et c'est des périodes difficile qui ont de s enfants en bas âge».

### **2- Trouvez-vous des obstacles à concilier entre votre travail et votre famille durant la période de covid-19 ?**

Concernant les réponses recueillis sur la question qui porte sur les obstacles de conciliation entre deux sphères travail et famille, on a obtenus deux supposition.

- ❖ La première supposition ont répondu par un «oui» sont majorité avec une totalité de 6/10
- \* **Karim déclaré :** « oui, c'est le facteur du temps, je travail le dimanche jusqu'au jeudi, alors y a la charge, et, pour moi le temps c'est mon obstacle qui me rend la conciliation difficile».
- \* **Nabil père de quatre (04) enfants déclaré aussi :** « oui, y a des obstacles comme la charge au travail et aussi la charge a la maison, mais j'ai essayer toujours de faire une conciliation entre les deux sphères, l'obstacle majeur pour moi c'est le volumétrie de travail ( la charge au travail)».
- \* **Mouloud père de six (06) enfants déclaré :** « très souvent, les gardes de nuit c'est un obstacle pour moi, mais pour le mot si le covid-19 qui devient un obstacle majeur».

## Chapitre VI : Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses

- \* **Baya déclaré aussi** :« oui, il y a des obstacles permet les obstacles le temps a cause de la charge au travail, et aussi la pandémie qui a fait un grand changement au monde, pour moi c'est l'obstacle majeur».
- \* **Ali déclaré** :«oui, il y a des obstacles par exemple en trouve pas des moyens pour soigne, mais pour le momentl'obstacle majeur pour moi c'est le covid-19 qui a touché tout le monde».
- ❖ La deuxième supposition on répondu par un «Non» représentent totalité 04/10 de la population d'étude.
- \* **Zahia déclaré** :«non, pour moi pas des obstacles même si la période de covid-19 elle est déficelle».
- \* **Djamel, Fadila et Fouzia déclarent** :«non, y a pas des obstacles qui rendent la conciliation travail-famille, sauf quelqu'un qui ne sait pas comment organiser leur temps».

### **3-Entre vos responsabilités familiales et vos engagements professionnels trouvez-vous du temps à communiquer avec vous enfants ou votre famille ?**

Dans cette troisième question on a obtenu deux réponses différents, concernant la responsabilité et les engagements professionnels et le temps de communiquer avec les enfants et le conjoint.

- ❖ La première supposition sont celles qui ont répondu pas un «oui» qui remonte jusqu'à 08/10 de la totalité d'étude.
- \* **Mouloud déclaré** :«oui, les journées de repos parce que pour fonder une famille heureuse, la communication doit être assurée».
- \* **Ali et Djamel déclarent** :« bien sûr, obligé la communication, doit créé le temps pour la famille, surtout pour les enfants et pour avoir une bon relation famille».
- \* **Fadila 30 ans et Fouzia 27 ans déclarent** :«oui, même si y a de charge au travail mais j'ai du temps pour communiqué avec mes enfants».
- ❖ La deuxième supposition sont celles qui sont répondu par «pas vraiment» représentent une totalité de 02/10.

## Chapitre VI : Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses

- \* **Baya âge 25 ans déclaré :** « pas vraiment, de communication vers ma famille où bien vers mes enfants, mais j'essaye au maximum pour communiquer par téléphone comme même ».
- \* **Karim âge 53 ans déclaré :** « pas vraiment, le soir c'est la fatigue, et même si j'ai du temps tout le monde s'occupe par réseaux sociaux ».

### **4-Pensez-vous que votre société rend la conciliation entre les deux sphères plus difficiles ?**

Dans cette quatrième question concernant la société et son rendement à la conciliation plus difficiles, on a obtenu deux suppositions déférents.

- ❖ La première supposition consiste un «non» ce qui représente une totalité majoritaire on a obtenus 07/10 de la population d'étude :
  - \* **Nabil déclaré :** «non, au contraire je rend motivé à cause de ma famille ».
  - \* **Mouloud déclaré aussi :** « des fois, c'est y a des problèmes, mais a par a mon, ils on me donnés de courage pour travailler ».
  - \* **Karim déclaré :** « non, moi ma famille vivez avec moi elle me rend la conciliation plus facile ».
  - \* **Baya déclaré aussi :** « non, ma famille me rend la conciliation travail-famille plus facile ».
- ❖ La deuxième supposition consiste en un «oui» et «des fois» ce qui représente 03/10 de la population d'étude :
  - \* **Fouzia déclaré :** «oui, des fois la société rend la conciliation difficile par contre ma mère et mon époux rend moi les deux sphères plus facile ».
  - \* **Zahia déclaré aussi :** « mes parents m'ont demandé de démissionner de mon poste pendant la pandémie ».

## **4 Discussions et interprétation des résultats**

Rappelons que notre recherche vise la conciliation travail et hors travail chez les infirmiers pendant la période de covid-19. Pour ce faire, nous avons énoncé trois (03) hypothèses de recherche qui établissent des liens entre deux variables de recherche que nous

proposons, on a interrogé une totalité de dix (10) cas (infirmiers et infirmières) de L'EPH de Kherrata.

Dans cette étape, nous discutons des résultats que nous avons obtenus, notamment en faisant ressortir les contributions de mémoire et en comparant les résultats aux études antérieurs.

#### ***4.1 Discussion et interprétation des résultats de la première hypothèse***

**H01 :** Les infirmiers de L'EPH de Kherrata, arrivent-ils à concilier les deux sphères, travail et famille au même temps pendant la pandémie, malgré les épreuves qu'ils ont traversés.

D'après l'analyse des données nous constatons que la plupart de nos enquêtes souffrir de la charge au travail. Nous avons constaté que les conditions du travail et le climat de travail actuel de l'hôpital de Kherrata dont la surcharge et Le stress au travail, conditions de travail non disponibles, manque ce qui rend l'exécution de leurs tâche difficiles. Cela qui conduit aussi a l'insatisfaction de ces derniers.

En plus, à propose du la motivation la totalité de nos enquêtes son motivés dans leurs travail même si ils sont pas satisfaits aux conditions du travail.

Concernant la conciliation entre la vie familiale et professionnelle, nous avons constatés que les infirmiers de L'EPH de Kherrata arrivent-ils a concilier les deux sphères travail et famille au même temps pendant la pandémie, parce qu'ils fournissent des efforts physiques, consacré leur Temps personnel pour le bien-être de leurs famille et d'avoir une bonne organisation (planification). C'est-a-dire, donnée à chaque chose son droit, ils essaient de satisfaire les deux côtés.

Les résultats de cette hypothèse sont confirmes par les résultats obtenus par Garner, Meda et Senik (2005), aussi Lazzar, et Tremblay (2013).

Ce qui confirme notre première hypothèse.

**H02 :** Les infirmiers à traverses une période exceptionnelle de stress et de traumatisme durant la pandémie.

D'après l'analyse, nous avons remarqué que nos enquêtes ils ont traversé une période très difficile durant la pandémie du coviid-19. Vu que le climat de travail plain de stress et il y

## **Chapitre VI : Présentation et analyse des résultats et discussion des hypothèses**

a seulement la peur, la situation dégradé c'est insatisfait, la branche des urgences à également connu un changement important pendant la pandémie.

Nos résultats sont appuis pour les résultats abstenus par Tremblay et Lazzar (2013).

Donc, nous pouvons dire que ces infirmiers à traversés une période exceptionnelle de stress et de traumatisme durant la pandémie. Ce qui confirme notre deuxième hypothèse.

### **Résumé de chapitre**

Dans ce chapitre, nous avons pu présenter les résultats de notre recherche, et tester la validité de nos hypothèses formules, ensuite, nous avons procédés à l'interprétation et la discussion des résultats qui nous permet d'avoir les réponses à notre problématique ainsi nos hypothèses.

**Conclusion**

**général**

## Conclusion général

---

### **Conclusion général**

Nous avons opté pour un travail de recherche qui s'inscrit dans le domaine de la psychologie de travail et organisation et GRH( gestion des ressources humaines) et qui porte sur le thème de : conciliation travail et hors travail chez les infirmières de L'EPH de KHERRATA, pendant la pandémie de covid-19 .

Nos hypothèse sont confirmées à base d'un ensemble de questions posées aux infirmière durant l'entretien qui a porté sur la conciliation travail-famille pendant la pandémie covid-19 .

Nous avons conclu que les infirmières de L'EPH DE KHERRATA arrive à concilier entre la sphère professionnel et la sphère familiale il bien organisé son temps entre le travail et leur famille malgré la pandémie et la surcharge au , et cette conciliation et le résultat d'une recherche d'équilibré entre les deux espaces qui demande une prise en considération les caractéristiques de chaque , la charge au travail, le stress, le covid-19, l'âge de travailleur , les conditions de travail .

A la fin de notre recherche on peut dire que d'après notre enquête on ne peut pas parler du travail sans référé à les devoirs famille de ces infirmière car ces dernières rencontres des difficultés et des exigences organisationnelles qu'ils font les suivre leur vie professionnelle et famille .

A travers de cette recherche, nous ouvrirons une parenthèse pour d'autre recherche, en avenir, afin d'utiliser des méthodes, technique, dont nous pouvons les adopter dans l'actuelle recherche. Nous souhaitons également, que les futures recherches dans le même intérêt, puissent toucher un échantillon plus large et ou d'autre catégories socioprofessionnelles, dans d'autre secteurs afin d'avoir une vision plus clair et plus large sur notre thématique.

**La liste**  
**Bibliographique**

## La liste bibliographique

### La liste bibliographique :

#### ouvrages

- GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7eme édition, Dalloz, Paris.
- Payton et Al, Evan 1976 ; la gestion du travail en contexte de conciliation travail-famille, le travail au courde la GRH, Québec Canada.
- TREMBLAY Louis-Charles, intervention dans le milieu conciliation travail-famille Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, Québec.
- DALOTEL Alain, MINICHE Paule, communards et Féministe, 1839,1901.
- Greenhaus J.H, Beutell N.J, Sources of conflict between word ans family rôles, Academy of Management Review, 10(1) 1985,P76-88.
- Greenhaus et Al la Revuedu REDIF, 2011,Vol 4,pp19-25.
- Alis D, DUMAS M, 35heurs, soutien organisationnel perçu et harmonisation vie familiale/ vie professionnel, Actes de Congés AGRH, Grenoble,2003.
- Frone, Yardleg et Marcel, (1997), Developing and testing an intégrative model of the Work family interface, Vol 50, P 145-167.
- ALLEN ET AL (2000), consequences associated with Work to family conflict ;5(2), p.278-308.
- Balaize. A, (2021), journal des Femmes, France.
- Ouzouhou. M, (2020), journal le parisien, France.
- P. Vignaud et N. Prieto, (2020), Impact psychique de pandémie de covid-19 sur les professionnels soignants, France.
- 2 ème colloque national, la pandémie de coronavirus covid-19 et santé mentale : du confinement au deconfinement, université de Bejaia.
- Barber LK, Grawith MJ, Maloney PW. Work-life balance. 2016 : contemporary perspectives. Grawith, Matthew J. (Ed) ; Ballard, David W. (Ed). In : Thé psychologically hearlthy workplace : Building a win-win environment for organisations and employes, (pp. 111-133). Washington, DC, US : Américain Psychological Association, voir, 272 pp.2016.
- Institut de la statistique du Québec (2017). Actes de la troisième journée d'étude sur la qualité de l'emploi de l'issu : la conciliation emploi-famille.
- Diane-Gabrielle Tremblay et Maryse, la conciliation emploi-famille dans le secteur de la santé au Québec. In.<http://www.teluq.quebec.ca/chairecosavoire/PDF/NRC09-02.PDF>.

## **La liste bibliographique**

- Lero, D.S, Richardson, J. et Korabik, K.(2009). Examen des coûts et des avantages des pratiques de conciliation travail-vie. Document présenté à l'association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). University of Guelph : Centre for familiers, Word ans Well-being.
- Slythe, A-F. Évaluation de l'efficacité des interventions organisationnelles mises en œuvre dans le cadre de la norme Entreprise en santé : Impacts sur la conciliation travail-vie personnelle et l'état de santé globale des travailleurs du Québec-Mémoire, Université Laval-2017.

### **Dictionnaire**

- Vidal L.(2020), dictionnaire VIDA « l'intelligence médical au service de soins ».96ème édition, Paris, France, Ed : Vidal.

### **Les ouvrages méthodologique**

- GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales

### **Site d'internet**

- [www.inrs.fr/risque/stress/ce-qu'il\\_faut\\_retenir.HTML](http://www.inrs.fr/risque/stress/ce-qu'il_faut_retenir.HTML).
- [http://www.fec.lacsq.org/dossiers/conciliation\\_famille-travail/La-CFT-a-La-Fec/](http://www.fec.lacsq.org/dossiers/conciliation_famille-travail/La-CFT-a-La-Fec/).
- <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoire/pDF/NRC09-02.PDF>.
- <http://www.who.int/health-topics/coronavirus/>.
- <http://www.Forbes.Fr/histoiredescoronavirus-de1930-a-aujourd'hui/>.
- <http://www.Futura.science/groupmadlenFutura2021/coronavirus/covid-19.com/>.

# **Annexe**

## **Annexe N°1**

### **Guide d'entretien**

- **Les données personnelles de enquêtées**

- 1- Quel âge avez-vous ?
- 2- Quel est votre statut professionnel ?
- 3- Combien d'années d'expérience avez-vous dans votre poste ?
- 4- Quel est votre milieu géographique ?
- 5- Avez-vous des enfants ? Si c'est oui , combien ?

### **Axe 01 : sphère professionnel**

- 1- Ya t-il une charge dans l'exercice de votre activité ?
- 2- Comment trouvez-vous le climat de travail dans cet hôpital durant cet période du covid-19 ?
- 3- Comment trouvez-vous la relation entre vous et vos collègues ?
- 4- Vous arrive-il être stresse dans votre travail ? Si oui qu'elle est la stratégie pour déminue ?
- 5- Êtes vous satisfaite de vos conditions travail ?
- 6- Êtes-vous motivé dans votre travail durant cette période covid-19 ? Si oui à ce que vous idée votre collègue être motivé ?
- 7- Faites-vous des gardes la nuit ? Comment vous la passez ? combien de fois par moins ?
- 8- Les conditions de travail sur face sont elles similaires ou différentes de celle de la nuit ?
- 9- Vos problème de santé sont-ils provoqués par les gardes que vous assurez ?
- 10- Si la situation pandémique continue, resterez-vous pour continuer la lutte ou démissionnerez-vous ?
- 11- Comment votre pratique clinique à l'urgence a-t- elle été influencé par la pandémie ?
- 12- Comment vivez-vous la conciliation travail-famille pendant cette période pandémie ?
- 13- Que retirez-vous de cette expérience au plan professionnel jusqu'à présent ?

### **Axe 02 :sphères familiale**

- 1- Quel est votre responsabilités au sein de famille ?

- 2- Pouvez-vous expliquer comment vous gardez de temps pour votre loisir ?
- 3- Est-ce qu'il existe un partagé de tâches ménagères entre vous et votre épouse ?
- 4- Apart votre conjoint qui vous aider dans vos tâches ménagères ?
- 5- Qui s'occupe de vos enfants quant vous êtes au travail ?
- 6- Comment vous arriver à suivre vos enfants sur le plan scolaire ?
- 7- Autant que salarié de la santé, jugez-vous que vous êtes estimé à votre juste valeur dans notre société ? Comment portez-vous la blouse blanche en hors le contexte professionnel ?

### **Axe 03 : conciliation travail-famille**

- 1- Est-ce que vous arrivez concilier entre votre vie travail et hors travail ? Si non pourquoi ?
- 2- Trouvez-vous des obstacles à concilier entre votre travail et votre famille durant la période de covid-19 ?
- 3- Quel est l'obstacle majeur qui rend la conciliation de plus en plus difficiles ?
- 4- Entre vos responsabilités familiales et vos engagements professionnels trouvez-vous du temps à communiquer avec vos enfants ou votre famille ?
- 5- Pensez-vous que votre société rend la conciliation entre les deux sphères plus difficiles ?
  - 6- Avez-vous des choses à ajouter concernant cette interview ?
  - 7- Avez-vous des propositions à mieux faire pour concilier travail famille ?
  - 8- Nous vous remercions pour le temps que vous nous avons alloué afin de réussir cet entretien.

## Annexe N°2

**Tableaux des caractéristiques socioprofessionnelle des enquêtes**

<b>Nom</b>	<b>Age</b>	<b>Situation</b>	<b>Enfants</b>	<b>Expérience</b>	<b>Service</b>
<b>Nabil</b>	<b>50 ans</b>	<b>Mari é</b>	<b>4</b>	<b>30 ans</b>	<b>Chefs de service médecine femmes</b>
<b>Mouloud</b>	<b>55 ans</b>	<b>Marié</b>	<b>6</b>	<b>30 ans</b>	<b>ISP</b>
<b>Fadila</b>	<b>30 ans</b>	<b>Marié</b>	<b>2</b>	<b>11 ans</b>	<b>ISP</b>
<b>Zahia</b>	<b>26 ans</b>	<b>Célibataire</b>	<b>/</b>	<b>3 ans</b>	<b>ISP</b>
<b>Fouzia</b>	<b>27 ans</b>	<b>Marié</b>	<b>1</b>	<b>6 ans</b>	<b>ISP</b>
<b>Karim</b>	<b>53 ans</b>	<b>Marié</b>	<b>2</b>	<b>30 ans</b>	<b>Chefs de service médecine interne homme</b>
<b>Djamal</b>	<b>56 ans</b>	<b>Marié</b>	<b>4</b>	<b>30 ans</b>	<b>ISP</b>
<b>Ali</b>	<b>42 ans</b>	<b>Marié</b>	<b>3</b>	<b>14 ans</b>	<b>ISP</b>
<b>Baya</b>	<b>25 ans</b>	<b>Divorcé</b>	<b>1</b>	<b>3 ans</b>	<b>ISP</b>
<b>Hanafi</b>	<b>54 ans</b>	<b>Marié</b>	<b>5</b>	<b>30 ans</b>	<b>Chefs de service des urgences</b>

## **Résumé**

La présente étude, sous le thème « conciliation travail et hors travail chez les infirmiers pendant la covid-19 » a été réalisée au près d'un échantillon des infirmiers de L'EPH de Kherrata (Bejaia).

L'objectif de cette recherche est de voir l'influence de la pandémie de covid-19 sur la conciliation travail-famille chez les infirmiers. Nous avons donc adopté une méthode qualitative. Nous avons aussi opté pour un échantillon de dix (10) infirmiers. Les hypothèses que nous avons formulées ont été vérifiées par l'intermédiaire d'un guide d'entretien.

Nos résultats confirment nos hypothèses formulées au début du travail, nous sommes arrivés à confirmer que la pandémie de covid-19 influence sur la vie privée et la vie professionnelle des infirmiers de L'hôpital de Kherrata.

Les mots clés : la conciliation, le travail, la famille, les infirmiers, le covid-19, le stress, la charge.

## **Summary**

The study presentation, under the theme "work and off-work reconciliation among nurses during covid-19" was carried out with a sample of nurses from the EPH of Kherrata (Bejaia).

The objective of this research is to see the influence of the covid-19 pandemic on work-family balance among nurses. We therefore adopted a qualitative method. We also opted for a sample of ten (10) nurses. The hypotheses that we formulated were verified through an interview guide.

Our results confirm our hypotheses formulated at the beginning of the work, we have come to confirm that the covid-19 pandemic has influence on the private and professional lives of nurses at Kherrata Hospital.

Key words: reconciliation, work, family, nurses, covid-19, stress, workload.