La conciliation entre vie professionnelle et vie privée chez les femmes médecins : Secteur Sanitaire de Béchar

BELAZGHEM AMIN* , HACINI ISHAQ, DAHOU KHADRA*****

Reçu le :31/01/2025
Accepté le :15/06/2025
Publié le :14/11/2025

Résumé: *Cet article a pour objectif d'examiner la situation de la conciliation entre les sphères de vie privée et professionnelle chez les femmes médecins praticiens dans la wilaya de Béchar. L'étude qualitative exploratoire présentée s'appuie sur des entretiens semi-directifs auprès de 20 femmes médecins, à condition qu'elles aient au moins un enfant à charge.*
Les résultats indiquent l'absence d'équilibre entre les obligations professionnelles et les responsabilités familiales chez les femmes médecins, la nature du travail médical et le nombre et l'âge des enfants rendent la conciliation plus délicate. En plus, le soutien de chacun du conjoint, du supérieur hiérarchique, et des collègues est primordial en matière de conciliation. Et comme nous constatons une détérioration apparente des conditions de travail au sein de l'établissement hospitalier. Le but c'est d'aider les décideurs et les pouvoirs publiques à mieux saisir la question de l'équilibre travail et famille et les difficultés exprimées par les femmes médecins.

Mots clefs : conciliation, vie privée, vie professionnelle, femme médecin, Béchar
Classification JEL: f66; J08; J81; M54

ملخص: *يهدف هذا المقال إلى دراسة وضعية التوفيق بين الحياة الخاصة و الحياة المهنية لدى الممارسات لمهنة الطب في ولاية بشار .تستند هذه الدراسة الكيفية– الاستكشافية– إلى مقابلات شبه موجهة، و التي أُجريت وفق دليل مُحدّد مع 20 طبيبة، بشرط أن يكون لديهن تحت كفالتهن طفل واحد على الأقل .*

تشير النتائج إلى عدم وجود توازن بين الالتزامات المهنية والمسؤوليات الأسرية لدى الطبيبات ،طبيعة العمل الطبي إضافة لعدد و سن الأطفال المتكفل بهم تجعل عملية التوفيق أكثر صعوبة، الدعم من الرئيس المباشر ، و كذا أهمية الزوج و زملاء العمل كسند رئيسي فيما يخص مسألة التوفيق. و كما نلاحظ تدهور واضح للعيان فيما يتعلق بظروف مزاولة العمل داخل المؤسسة الاستشفائية.

تبقى الغاية هي مساعدة صانعي القرار والسلطات العمومية على فهم أفضل لموضوع التوازن بين العمل والأسرة والصعوبات المعبر عنها من طرف الطبيبات.

الكلمات المفتاحية: التوفيق، الحياة الخاصة، الحياة المهنية، المرأة الطبيبة، ولاية بشار

* Doctorant, LAPDEC, Université de Mascara, belazghem.amin@gmail.com**, (Auteur correspondant)**
** Professeur, LAPDEC, Université de Mascara, Algérie, i.hacini@univ-mascara.dz
*** Professeur, LAPDEC, Université de Mascara, Algérie, dahou.khadra@yahoo.fr

1. Introduction

Dans un monde qui connaît de nombreux changements d'ordre économique, social, et politique, la question de conciliation entre le travail et le hors-travail des ressources humaines a suscité une grande importance chez les chercheurs contemporains, à cause de son impact sur la performance et la réussite de l'organisme (Marchand, 2010 ; Barrière-Maurisson & Tremblay, 2010 ; Tremblay, 2012 ; Grodent & Tremblay, 2013).

Les conditions de travail sont en changement permanant : le travail est devenu de plus en plus exigeant et pénible en matière de charge de travail suite à l'instabilité organisationnelle, la réaffectation fréquente du personnel, les modifications de tâches et missions du poste, l'instabilité des horaires du travail, l'insécurité d'emploi ainsi la difficulté à se déplacer au travail. De l'autre coté, la vie hors-travail change aussi : l'augmentation des familles à double revenu par l'entrée de la femme au marché de l'emploi, les familles monoparentales, l'obligation dans certains cas de prendre soin à des membres de la famille (ex. enfant à mobilité réduite, personne âgée, enfants en bas âge), la garde des enfants non scolarisés ou bien au-delà des heures d'école. Pas mal de facteurs qui affaiblissent l'équilibre travail-famille (Rhnima et al., 2014).

L'adéquation vie privée-vie professionnelle est considérée comme une priorité absolue chez les managers d'entreprises (Albert et al, 2006). Parce que ne pas prendre en compte les problèmes de conciliation se traduit par des effets négatifs et coûteux pour l'organisme, soit par exemple : un accroissement des retards, de l'absentéisme, le turnover (Yun, 2021). De l'autre coté, les employeurs qui mettent en œuvre des actions permettant de concilier le travail à la vie privée peuvent obtenir des avantages bénéfiques, tels que : un accroissement de productivité, et une source d'attraction et de maintien des ressources humaines (Tremblay, 2019).

La pandémie de COVID-19 qui a frappé le monde a mis en projecteur les effets néfastes de l'articulation vie au travail- vie familiale qualifiée comme pénible sur les ressources humaines, surtout en matière de stress (Gadermann et al, 2021).

Selon Guérin et al. (1997), la conciliation est ressentie beaucoup plus chez les femmes hautement qualifiées, ayant plusieurs enfants à charge et en bas âge, ce qui rend par suite l'adéquation entre les deux sphères de vie plus complexe et difficile par rapport au sexe masculin.

L'entrée de la femme sur le marché de l'emploi a donné du sens à la question de conciliation, auparavant avec le sexe masculin le problème n'a pas été posé d'une façon intense, cette rentrée a simplement dévoilé le vrai visage de ce lien au grand public (Tremblay, 2019).

Le cas de l'Algérie n'échappe pas à la règle, la femme algérienne rentre de plus en plus dans le marché du travail, et suivant les chiffres de l'ONS (2019), la population occupée du moment en Algérie avoisine 11.281.000 dont 2.062.000 sont des femmes. La population féminine occupée représente 18,3% de la main d'œuvre totale.

Nous remarquons que sont rares les travaux académiques en Algérie qui s'intéressent au thème de conciliation vie personnelle-vie professionnelle du genre féminin.

Nous cherchons dans cet article à examiner la conciliation entre les deux rives de vie professionnelle et personnelle chez les femmes médecins praticiens dans la wilaya de Béchar.

Notre recherche est exploratoire, et qui vise donc de donner des éléments de réponse à la problématique suivante : **Quelles sont les conditions de conciliation vie professionnelle-vie privée pour les femmes médecins dans le secteur sanitaire de la wilaya de Béchar ?**

Hypothèse :

- Les femmes médecins de Béchar présentent les symptômes d'un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Premièrement, on va exposer un état de l'art sur le concept de conciliation vie au travail-vie familiale, les variables déterminants, et les mesures de conciliation mises sur terrain par les organisations, et secondement, la méthodologie utilisée et les résultats de notre recherche seront exposés et discuter par la suite.

2. Revue de la littérature

2.1 Le concept « conciliation entre vie privée et vie professionnelle »

Une vue d'ensemble sur la littérature managériale nous permet de remarquer que les chercheurs anglophones parlent globalement de «Work-Life», bien qu'ils utilisent couramment des expressions tels que : *Balance, Conciliation, Integration*, et parfois des vocables rarement utilisés comme *Harmonization.* Alors que les chercheurs francophones font recours à une variété de termes tels que : *conciliation, équilibre* et

articulation, et rarement le vocable *adéquation*. Ollier-Malaterre (2008) se pose la question sur le vocable en anglais « Work-life », et note que cette expression est très bizarre : est ce-que le travail (work) n'est pas une composante de la vie (life) ?!

En réalité, nous avons qu'une seule vie à vivre, l'homme ne peut pas être déconnecté comme un robot de ses émotions et de ses idées, il est régi par les interactions et les contraintes des deux sphères de vie personnelle et professionnelle.

On ne peut pas discuter le concept de « conciliation » sans toucher au concept du « conflit » ressenti entre le rôle professionnel et familial. Greenhaus et Beutell (1985) supposaient qu'il y a un conflit *inter-rôle* défini comme l'incompatibilité entre les exigences professionnelles et les charges familiales, dont l'implication au rôle professionnel sera plus difficile à cause de la participation au rôle familial et vice versa.

Le vocable de *conciliation* est illusoire parce qu'il laisse sous comprendre que le conflit travail-famille est résolu et ce n'est pas le cas (Kilic, 2014). Il inspire beaucoup plus la vocation légale.

D'après Genin (2014), la conciliation entre la vie privée et la vie au travail est basée sur l'harmonisation entre les différentes sphères de la vie. D'autres chercheurs définissent la conciliation comme étant une démarche dont les personnes sont en même temps impliquées et aussi sentent de la satisfaction dans leurs rôles professionnels et familiaux (Greenhaus et al, 2003). Selon Chrétien & Létourneau (2006) et d'un point de vue managérial sont considérés comme des pratiques mises par les managers des ressources humaines au niveau des entreprises pour faciliter aux employés à mieux gérer leurs charges professionnelles et familiales.

On exposera ci-dessous les principaux facteurs explicatifs de la relation travail-famille.

2.2 Les déterminants de la conciliation travail-famille

En faisant un balayage sur les recherches qui étudient le lien entre la famille et le travail, au total ont abouti à l'effet de divers variables. Basée sur une revue littérature, Eby et ses collaborateurs (2005), répartissent les déterminants qui agissent sur la conciliation travail-famille en (03) grandes familles (types de variables) :

- **Les variables liées au travail** sont attachées aux effets du travail et des conditions de son exercice, tels que : l'aménagement du temps du travail, les heures travaillées par

semaine, la charge mentale au travail, la nature du travail confié, l'appui du supérieur hiérarchique.

- **Les variables relatives à l'hors-travail** concernent les aspects de la vie privée et familiale, le soutien de l'époux, le temps dédié aux charges domestiques quotidiennes et aussi pour garder les enfants, l'âge et le nombre des petits enfants à charge.
- **Les variables à caractère individuelle et démographique** sont liées aux traits de personnalité, le comportement, et d'autres disparités individuelles, comme : le sexe, le salaire, et la prédisposition psychologique.

On expliquera dans les lignes suivantes quelques variables déterminants qui ont un rôle décisif sur l'adéquation entre la vie personnelle et la vie au travail, et qui rentrent spécialement dans l'analyse de notre recherche.

2.2.1 Surcharge du travail et nature du poste

Ce qui est sûr, c'est que la quantité de travail pèse sur le travailleur et l'empêche de concilier sa vie familiale et professionnelle, car son énergie sera épuisée et il ne restera plus rien pour sa famille.

Voydanoff (1988) soutient une logique de causalité qui regroupe les responsabilités de la profession et le conflit ressenti entre la vie privée et le travail, et montre que le faite de bosser pendant des heures assez longues empêche l'implication des parents aux activités hors-travail, ce qui va aggraver encore l'intensité du conflit et engendrer l'augmentation du taux de l'absentéisme due aux difficultés de santé mentale ou physique (Duxubury et Higgins, 2003).

Ce n'est pas la même chose d'occuper le poste d'un cadre ou d'un agent d'exécution, ni d'exercer vos fonctions dans le secteur industriel ou tertiaire. Frederick et Fast (2001), montrent que les hommes exerçant un métier libéral ou qui ont accéder à des postes de responsabilité ou de commandement sentent plus un conflit travail/hors-travail par rapport à la catégorie des salariés moins ou sans qualification, et ils sont encore plus exposées au conflit lié au temps insuffisant (Tremblay, 2005).

2.2.2 L'appui des collègues

Les collègues sont les personnes qu'exercent la même fonction et appartenant au même service, et sont plus proches entre eux dans la structure organisationnelle du travail, et

forment un soutien informel important et peut être qu'il soit décisif au processus de conciliation travail-famille.

Les travaux de Tremblay (2010), montrent que l'appui des collègues en matière d'articulation peut prendre place ou partiellement remplir le manque de soutien du supérieur. De leurs cotés, Frone et collègues (1997) et Leyva et collègues (2011) ont prouvé que plus les employés sont soutenus par leurs collègues, sont moins stressés au travail.

2.2.3 L'attitude des supérieurs

L'appui du supérieur est plus que nécessaire pour les subordonnés afin de facilité l'adéquation entre les deux vies. C'est le supérieur direct le mieux positionné dans la structure organisationnelle de connaître davantage son subordonné et ses besoins professionnels et peut-être même ses besoins au-delàs des frontières du travail.

D'après Caussignac (2000), le soutien organisationnel diminue le degré du conflit famille/travail ressenti. On entend par le soutien organisationnel : le soutien des dirigeants et celui des supérieurs directs, pourtant les travaux de recherche dévoilent que l'appui du supérieur direct est surtout décisif en matière de conciliation (Tremblay, Fusulier et Di Loreto, 2009; Tremblay, Genin et Di Loreto, 2012).

Généralement, se comporter négativement autant que supérieur direct produit une augmentation du stress ressenti par l'employé et par suite le rend insatisfait, et comme résultat un taux d'absentéisme plus élevé (Tremblay, 2019). Pas mal d'études montrent que cette relation conflictuelle travail/famille est gérable quand le subordonné a le sentiment que son chef direct est flexible et reconnaissant, et il accepte des arrangements facilitant l'adéquation entre les deux domaines de la vie professionnelle et privée (Perlow & Kelly, 2014; Kengatharan, 2015).

Un bon manager est une source de motivation pour ses hommes, celui qui d'être à l'écoute de ses subordonnés, et qu'il inspire la confiance et non la crainte. Ce qui conduira inévitablement à la facilité de créer un équilibrage entre la sphère familiale et la sphère professionnelle.

2.2.4 Le soutien du conjoint

Chenevier (1996) démontre que le rôle d'appui joué par le conjoint a un impact significatif sur l'articulation famille-travail, soit il renforce la conciliation si le conjoint

participe d'une façon efficace aux tâches domestiques, soit il est défavorable si le conjoint n'est pas vraiment impliqué. Les mêmes résultats achevés par Tremblay (2005) qui certifient l'impact majeur d'un soutien tangible de la part du conjoint. C'est-à-dire un vrai partage des responsabilités et une répartition des charges quotidiennes et pas uniquement sous forme d'un simple soutien psychique. D'après, Guérin et ses collègues (1997), la nature de la relation du couple et les interférences du conjoint a également des répercussions positives ou négatives sur l'adéquation travail-famille. Ainsi, le volume horaire effectué par le conjoint aggrave encore l'intensité du stress, ce qui rend la démarche de conciliation plus difficile.

Une société conservatrice comme la nôtre, où la femme qui supporte toute seule les charges ménagères et prendre soin de ses enfants et de son mari, certainement la conciliation pour elle sera très difficile.

2.2.5 L'âge et le nombre des enfants

Les chercheurs contemporains (Grzywacz & Marks, 2000; Behson, 2002 ; Tremblay, 2019) affirment que le déséquilibre entre le travail et la famille se produit souvent chez les parents-travailleurs qui ont des enfants à charge.

Le conflit travail-famille s'intensifie selon l'effectif des enfants à charge (Guérin et al, 1997; Caussignac, 2000).

Dans des travaux de Guérin et ses collègues (1997), l'âge des enfants aggrave davantage l'intensité du conflit existant entre les domaines de vie, et c'est beaucoup plus que le nombre d'enfants. L'existence d'enfants à bas âge inférieur à 12 ans et encore plus de moins de 06 ans va certainement amplifie les problèmes liés à la conciliation et au stress.

On exposera dans les lignes suivantes certaines mesures qui permettent une meilleure adéquation entre la vie hors-travail et la carrière professionnelle.

2.3 Les mesures de conciliation

Les mesures de conciliation ont pour objectif principal d'atténuer l'impact du conflit travail-famille, et minimiser les problèmes liés à l'articulation et à donner des facilitations en matière d'organisation du temps de travail et les responsabilités des salariés. Ces mesures sont prises pour accompagner les ressources humaines à mieux réconcilier leurs charges professionnelles avec celles familiales. Elles veillent à

minimiser les risques psychosociaux comme le stress et l'anxiété, et aussi à augmenter le degré de satisfaction et l'implication au travail, à rendre la vie hors-travail plus heureuse et harmonieuse, à augmenter la capacité de maintenir un emploi et de le rendre plus stimulant dont l'objectif de progresser dans le parcours professionnel, et aussi d'augmenter le sentiment de sécurité professionnelle. Chrétien et Létourneau (2006) distinguent quatre classes de pratiques : 1. Le soutien aux membres de la famille tels que le service de garderie implanté sur le lieu de travail, centre pour personnes en perte d'autonomie (handicapés et personnes âgées).

2. Les congés et les avantages en nature tels que les congés sans solde pour des rasions familiales, le congé rémunéré, le service domestique en faveur des employés, logement de fonction...etc.

3. La gestion du temps du travail tels que la semaine de 04 jours, la flexibilité des horaires, le travail à temps partiel volontaire, le télétravail.

4. Le management des carrières professionnelles par l'entreprise offert un parcours plus souple et mieux adapté aux obligations personnelles des employés.

3. Méthodologie de recherche

Notre démarche est exploratoire parce que la question de conciliation dans le contexte algérien n'a pas encore été étudiée en profondeur. Le caractère exploratoire et flexible des méthodes de recherche qualitatives fait qu'on a choisi de s'orienter vers l'entretien semi directif. Ce type d'entretien est considéré comme l'une des méthodes les plus utilisées dans la discipline des sciences de gestion.

On a élaboré un guide d'entretien s'articulant autour des questionnements relative au temps de travail importées du questionnaire de Boulin Jean-Yves, Cette et Verger de 1996, aussi que d'autres aspects sur l'articulation travail famille, les comportements des responsables hiérarchiques et des collègues, qui sont inspirées du questionnaire de Guérin et ses collègues de 1997.

Un entretien axé à la fois autour de l'organisation et de l'individu. Dans la présente étude à caractère exploratoire, l'échantillon choisi est formé de **20 femmes médecins**.

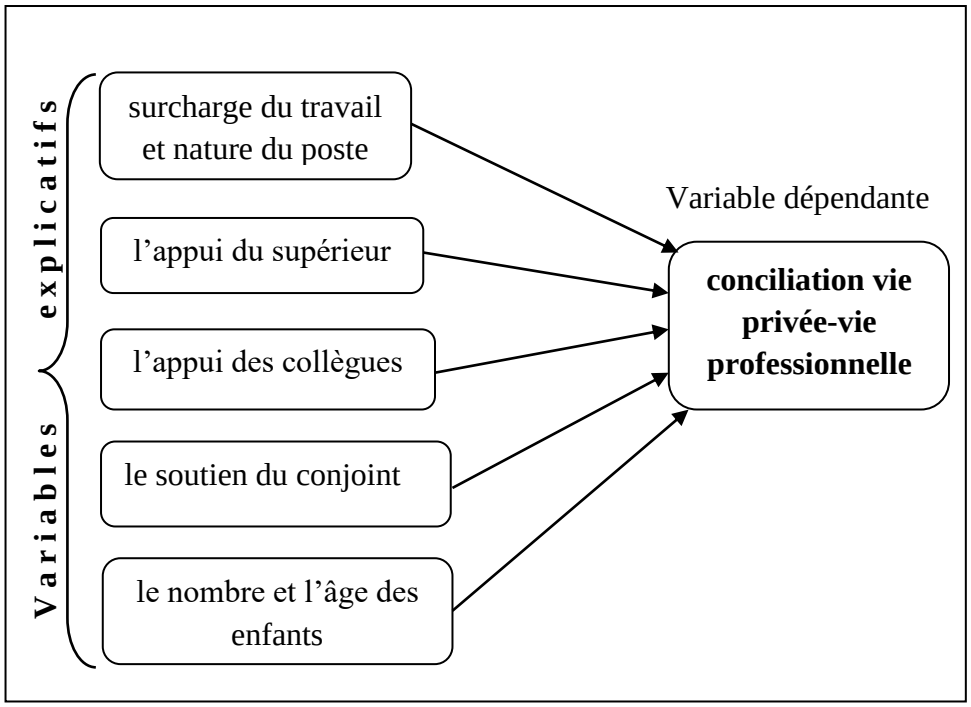
Vingt (20) entretiens semi directifs ont été élaborés entre la période qui s'étale de juillet 2019 à décembre 2022. Ces entretiens exploratoires visent à éclairer le vécu des personnes interrogées. La cible de cette recherche exploratoire c'est de privilégier la

carrière professionnelle et aussi l'importance des responsabilités familiales de nos répondantes. Les personnes interrogées sont des femmes médecins (mères) travaillant dans le secteur sanitaire public et privé de la wilaya de Béchar à condition qu'elles aient au moins un enfant à charge.

Les entretiens se sont déroulés en contact direct, non programmé, sur le lieu de travail et sans la connaissance de l'administration, afin de laisser les répondantes s'exprimer confortablement. Dans ce travail, toutes les répondantes se sont exprimées en langage familier. Chaque conversation a été enregistrée avec la permission et l'accord de la répondante, ensuite recopié et traduit totalement en français simple. En effet, nous avons interrogé deux (02) médecins de l'établissement hospitalier étatique 240 lits Boudjemaa Tourabi-Béchar, et quatorze (14) médecins de différents établissements publics de santé de proximité (EPSP), et quatre (04) autres : une dermatologue, une gynécologue, et deux dentistes qu'exercent dans des cabinets privés pour leurs propre compte au centre ville de la wilaya.

3.1 Le modèle de recherche

On a choisi d'adopter un modèle sur la base de la littérature. Nous avons mis en évidence quelques déterminants forts qui agissent sur la conciliation Travail Famille.



Source : élaboré par les chercheurs

Figure (1): Le modèle conceptuel de l'étude

3.2 Statistiques sociodémographiques des femmes interrogées

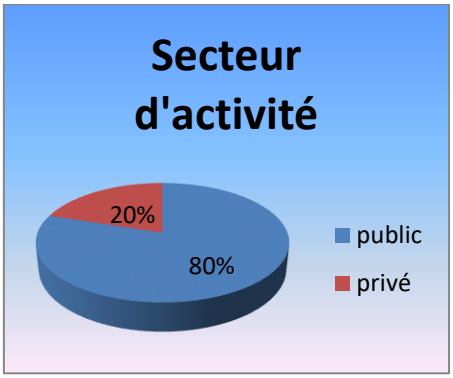


Figure (2): secteur d'activité

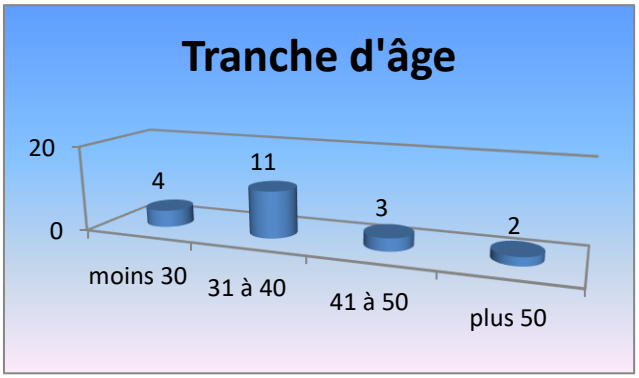


Figure (3): tranche d'âge

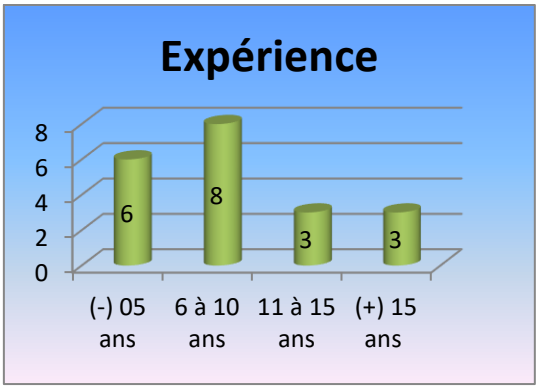


Figure (4): l'expérience

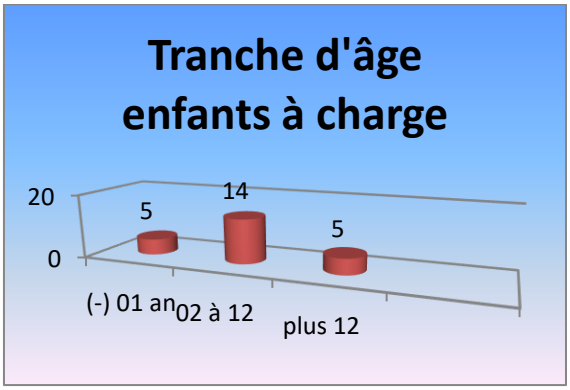


Figure (5): tranche d'âge d'enfants à charge

3.3 Le Commentaire des résultats sociodémographiques

On remarque que la quasi-totalité des femmes médecins questionnées exercent leurs fonctions dans le secteur étatique avec 80% contre 20% seulement dans le secteur privé (voir **figure 02**).

On souligne que la tranche d'âge dominante selon la **figure 03** est celle des interviewées âgées entre [31-40] ans (55%), suivie par le segment de moins 30 ans (20%), ensuite les âgées entre [41-50] ans (15%), et en dernière position celle de plus de 50 ans (10%). En ce qui concerne l'expérience professionnelle (voir **figure 04**), nous observons que les médecins ayant entre 6 ans à 10 ans représentent 40%, suivie par la catégorie de moins de 5 ans avec 30%, et les catégories de 11 ans à 15 et plus de 15 ans avec 15% chacune.

Quatorze (14) femmes de la population interviewée ont à leur charge des enfants (voir **figure 05**) âgés entre 02 et 12 ans, cinq (05) autres ont des nourrissons, et cinq (05) répondantes ont des adolescents âgés plus de douze ans, et par conséquent, la conciliation entre la carrière et les responsabilités familiales sera plus difficile avec l'existence d'enfants à bas âge à leurs charges.

4. Résultats

- **L'existence d'un déséquilibre (un conflit) entre vie familiale-vie professionnelle** Toutes les femmes médecins questionnées sont d'accord sur l'existence d'un conflit travail-famille ressenti chez elles quotidiennement. On a reçu les réponses suivantes à titre d'exemple : *je vis un déséquilibre permanent ! , le conflit travail- famille fait une partie intégrante de ma vie ! , la garde de mes enfants, les taches ménagères, mon mari, les malades, vraiment je me sens déchirée !*
- **L'absence totale du concept conciliation Travail-Famille dans la stratégie de gestion des ressources humaines chez l'établissement hospitalier** Pour l'hôpital, le travail et la famille, ce sont deux univers séparés. Nos médecins se sont mis d'accord sur l'idée que le chef d'établissement hospitalier ne cherche pas à comprendre pourquoi nous sommes arrivées en retard, il ne se soucie pas de ce que nous souffrons en dehors du travail, mais seulement il applique la réglementation c'est tout. il ressort de l'analyse qualitative une administration simple du personnel basée sur les procédures et la réglementation, et non sur le rendement et la réalisation efficace des objectifs visés, ou bien sur la qualité de service fourni. La ressource humaine n'est pas considérée comme une ressource à développer, mais un coût à minimiser.
- **L'absence des pratiques de conciliation dans l'hôpital**
  Les mesures de conciliation sont presque inexistantes, les médecins sont livrés à eux mêmes. Selon leurs propos c'est toujours le même calvaire, le transport, la crèche, l'école, la maison.., et l'administration est absente de tout ça. L'analyse des réponses, nous a permis de constater que le travail est déconnecté de la famille, car ce sont aperçus par l'administration comme deux univers indépendants l'un de l'autre.
- **Les médecins exercent leurs fonctions dans de mauvaises conditions de travail** Un espace de travail inapproprié pour l'exercice du métier en matière des conditions physiques de travail (les odeurs indésirables, climatisation, luminosité, aération, bureau, chaise ergonomique...). la majorité ont déclaré que le docteur n'a même pas le droit à

un endroit convenable, digne de son statut et de sa noble profession, la moindre des choses un bureau et une chaise confortable pour préserver sa dignité. Le contact direct avec des maladies parfois contagieuses sans moyens de protection de base (camisole, gants chirurgicales, bavettes..), ce qui mis la santé du médecin et sa famille en danger permanent. Ce climat démotivant rend l'implication au travail presque impossible surtout lorsqu'il s'agit de la santé publique où l'erreur est impardonnable.

- **Le système de garde et la surcharge de travail** La garde de nuit est la bête noire des femmes médecins, parce que la longue durée de travail engendre la fatigue et le stress, elles comptent beaucoup pour cette nuit, et comment elles vont la passer, le manque du personnel aggrave encore la situation et rendre l'exercice du métier difficile et stressant. Elles jouent parfois beaucoup de rôles contradictoires, elles sont le médecin, l'agent de sécurité, l'infirmière.., ce qui engendre par la suite une mauvaise qualité de service au patient, cela pourrait aller jusqu'à mettre sa vie en danger.
- **La garde d'enfants en bas âge rend la conciliation encore plus difficile** Les jeunes mamans spécifiquement soufrent beaucoup de ce problème, ce qui complique la situation, et les réponses le prouvent, comme le cas d'une dame qui a déclaré qu'elle pensait toujours à son bébé de six mois, et d'autres ont demandé pas mal de fois à l'administration d'aménager un local pour garder leurs petits enfants, mais malheureusement c'est comme parler à un mur. Selon les propos des médecins interrogés, le problème de garde des enfants ne se pose pas pour les femmes ayant des enfants en plus de 12 ans.
- **Les tâches ménagères quotidiennes et l'appui du conjoint** D'après les analyses des entretiens, les répondantes ont montré que le conjoint est une arme à double tranchons en matière de travaux domestiques. Une gynécologue a dit qu'elle retirait sa blouse blanche, et elle prend son tablier de cuisine, elle est maintenant une femme au foyer. Elle souligne que son mari est un homme compréhensif, il aide beaucoup à la maison, et sans lui la conciliation sera vraiment impossible. Et de l'autre coté, une autre a déclaré que son mari était incompréhensif, et le divorce c'était la seule solution. Tandis que les médecins qu'exercent dans le secteur privé ont plus de temps à gérer convenablement leurs maisons et leurs charges familiales, puisqu'elles travaillent à leurs propres comptes, et par la suite elles ont plus de flexibilité.
- **Le soutien de votre supérieur hiérarchique direct, et de vos collègues** La plupart des répondantes ont montré le rôle joué par leurs collègues et qui sont considérés

comme leurs actifs le plus précieux, car les aident beaucoup et sans eux elles se sentent perdus, ce qui favorise la conciliation sans l'intervention de l'administration. Mais, le soutien du supérieur hiérarchique reste médiocre par rapport à l'appui des consœurs et des confrères, car il est attaché beaucoup plus aux procédures et à la réglementation de travail, et il manque de souplesse envers ses subordonnés.

- **Des répondantes montrent l'importance des relations interpersonnelles** aussi que le rapport avec les collègues en matière d'arrangement des horaires comme une source essentielle de conciliation, sans elle la vie sera difficile. L'aménagement du temps de travail n'est pas une pratique de conciliation mise par l'administration en faveur des médecins, mais c'est un dispositif ou plutôt une organisation informelle conçue par les collègues entre eux pour trouver une certaine flexibilité.
- **Le sentiment d'appartenance** Il n'ya pas de mesures mises en place qui renforcent le sentiment d'appartenance chez la femme médecin à cet organisme hospitalier, et les réponses des médecins le confirment. La réponse d'une docteure résume tout, elle a dit qu'elle fait son devoir, mais elle n'est pas contente. Tandis qu'une autre généraliste déclarait qu'elle exerce son métier avec amour et l'avoir choisi par conviction malgré toutes les circonstances qui entourent la profession.

5. Discussion

Cette étude exploratoire menée auprès de vingt (20) femmes médecins, a répondu positivement sur l'existence d'un mécontentement qui pénètre la vie au travail et la vie familiale des femmes médecins praticiens dans le secteur sanitaire de la wilaya de Béchar. Ce déséquilibre entre les deux sphères de vie (privé et professionnelle) est dû essentiellement aux mauvaises conditions de travail qui entourent l'exercice de ce métier spécifique de grande importance, dont il s'agit de la vie humaine, et par la suite, on n'a pas le droit à l'erreur. La santé n'est pas traitée de la même manière que les autres biens à consommer quotidiennement, mais classée comme des biens publics qui doit être préservé, et également comme un droit du citoyen (Daniels, 2008). Le droit à la gratuité du traitement médical est garanti par la constitution de l'état algérien. Bosser pour une durée prolongée même aussi pendant les jours fériés, les heures irrégulières, ce sont considérés comme des facteurs non négligeables du stress professionnel (Cleveland et al, 2007). Cela a été prouvé sur le terrain par nos médecins du secteur sanitaire étatique comme source majeur de tension, spécialement avec la pénibilité des gardes, et

c'était plus pire pendant la pandémie du COVID 19, où le médecin était en contact direct avec la mort et il ne peut pas quitter son lieu de travail, peut-on dire qu'il est emprisonné et priver de sa vie personnelle, et par la suite l'anxiété a atteint son paroxysme. D'où l'importance de mettre en place des dispositifs tels que l'indemnisation, un volume horaire plus flexible par l'administration adaptable aux besoins des médecins.

Nos résultats paraissent similaires à ceux d'autres études précédentes. Les femmes hautement qualifiées, ayant un niveau d'instruction élevé, qui s'occupent de plusieurs enfants en bas âge et qui ne dépassent pas les 12 ans, sont plus confrontées à cette relation conflictuelle (Guérin & al. 1997).

D'après les outputs de Caussignac (2000), **le soutien organisationnel du supérieur** a un rôle essentiel en matière de réduction du conflit profession et famille. Ce qu'était approuvé dans notre cas par le soutien médiocre du supérieur hiérarchique, dont il est condamné par le respect strict de la réglementation en vigueur. Ce qui n'était pas le cas des médecins qui travaillent pour leur propre compte et qui trouvent beaucoup de souplesse de gérer les deux sphères de vie.

Guérin et ses collègues en 1997 ont découvert que la culture dite organisationnelle a un impact sur le degré de conflit entre la vie au travail et la famille. Par conséquent, lorsque le travailleur ne se sent pas pénalisé en raison de ses responsabilités familiales, la conciliation semble être aisée. Celle-ci peut être plus flexible dans les structures de petites tailles, comme l'attestent les travaux de Tremblay et Amherdt (2003). Quant au cas de nos femmes médecins, la direction des ressources humaines ne place pas la problématique de l'articulation comme une priorité dans sa politique managériale.

L'étude de Chenevier (1996) met en évidence que le **soutien du mari** a un impact important sur le management du conflit, ce qui justifie l'intérêt à intégrer cette dimension. Autrement dit, la nature de la relation conjugale aurait également des conséquences sur la réussite de l'opération de conciliation, soit en la renforçant, soit en l'affaiblissant.

Dans le contexte algérien, d'une culture arabe conservatrice comme la nôtre, le conjoint ne joue pas un rôle central dans les tâches ménagères quotidiennes, dont la femme continue à supporter l'essentiel des charges familiales et des tâches domestiques toute seule, et ce qui rend la conciliation plus délicate.

Le sujet **du soutien des collègues** a été peu étudié en matière de conciliation travail-famille, il représente un atout à ne pas négliger, car il permet à une organisation informelle crée entre collègues à atteindre des objectifs qu'on ne peut pas les réaliser par le biais de l'organisation formelle. Une étude élaborée dans le domaine de la sécurité au canada a confirmé que les policiers s'organisent, se substituent entre eux quelques heures de travail ou carrément des journées, et les responsables hiérarchiques les soutiennent sans aucun souci (Tremblay, 2012). Le soutien des collègues dans notre cas étudié est beaucoup plus présent que celui du responsable hiérarchique. En réalité, les collègues trouvent généralement des facilités entre eux afin d'affronter les obligations hors travail.

D'après les entretiens réalisés, nous constatons un mécontentement général et un manque d'appartenance chez les répondantes envers l'organisme hospitalier**.** Ce **sentiment d'appartenance** ne sera renforcé que par l'implantation des mesures concrètes de conciliation d'ordre matériel par l'établissement hospitalier : transport assuré, parking réservé, garderie d'enfants, restauration, rémunération personnalisée, promotion selon mérite et compétence, et des mesures d'ordre immatériel: l'estime, la confiance, l'amour propre, la reconnaissance.., et aussi lorsque les objectifs personnels des médecins seront compatibles et vont dans le même sens avec les objectifs généraux de l'entité hospitalière.

6. Conclusion

Les outputs de cette recherche exploratoire ont dévoilé que le conflit entre le travail et la famille existe en l'absence totale de pratiques concrètes d'harmonisation et de conciliation au niveau de l'établissement hospitalier Bécharois.

Les entretiens ont montré aussi une détérioration des conditions physiques et psychosociologiques de travail des femmes médecins dans l'exercice de leurs fonctions dans le secteur sanitaire de la wilaya de Béchar, ce qui représente une source de démotivation chez elles, et par suite défavorise la démarche de conciliation entre la vie personnelle et l'autre professionnelle.

L'étude a prouvé que le soutien du conjoint et les bonnes relations entre collègues représente un facteur déterminant pour la réussite de l'adéquation travail-famille et la prospérité de l'individu au sein de son organisme.

Les données montrent que le comportement du supérieur est considéré comme l'un des composantes les plus déterminants de la difficulté ou de la facilité de l'harmonisation des deux sphères de vie, et une bonne entente et la confiance réciproque entre le supérieur et le subordonné sont considérés comme des éléments bénéfiques pour le bien-être des médecins, et ce qui est dans l'intérêt du patient à travers la qualité des services rendus.

Cependant, il est essentiel de faire une rupture avec la gestion administrative traditionnelle du personnel qui repose uniquement sur la réglementation et les procédures, et de recourir à l'application des techniques modernes de gestion et développement des ressources humaines, par exemple donner plus d'autonomie dans la prise de décision, le management participatif, l'esprit d'initiative et de créativité. Des mesures à prendre par l'administration facilitant le processus de conciliation emploi-hors travail ayant surtout une orientation vers la garde des enfants, la souplesse des heures de travail pour le corps médical en général, et plus particulièrement pour les médecins du genre féminin, seraient avantageux pas seulement pour leurs propre santé, mais encore pour le bien de leurs malades par une meilleure qualité de soin et de service, aussi de leurs enfants à charge ce qui permet d'être rassuré à leur sujet , et par la suite bénéfique pour la société toute entière. Un médecin heureux nous offrira inévitablement une meilleure qualité de service médical, moins d'absence, plus de productivité, et plus d'appartenance à son organisation.

Finalement, il est nécessaire de répéter l'étude avec un nombre plus large d'entretiens puisque la taille de l'échantillon (20 répondantes) peut avoir un impact significatif sur les résultats statistiques, et par conséquent, ce qui ne permet pas la généralisation des résultats obtenus. L'étude élaborée présente des limites particulièrement méthodologiques. Il est possible d'enrichir l'étude qualitative par une étude quantitative.

Références

Albert, É., Bournois, F., Duval-Hamel, J., Rojot, J., Roussillon, S. & Sainsaulieu, R. (2006). Pourquoi j'irais Travailler, (2e éd.). *EYROLLES*. Paris.

Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(4), 324–341.

Boulin, Jean-Yves, Gilbert Cette et Daniel Verger. (1998). « Les arbitrages entre temps libre et salaire ».*Travail et emploi*, 77, 79-87.

Boulin, J.Y, et Robert, P. (1997).Professional Employees' Working Hours in Europe, cité dans « *Lightenin the Load » of Long Working Hours among Europe's Managerial Staff*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.Eiroline.

Caussignac, É. (2000). *La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi famille, son ampleur et ses impacts*, mémoire de maîtrise présenté à l'École des Hautes Études commerciales, Montréal.

Chenevier, Laure. (1996). *Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e)*, mémoire de maîtrise, Montréal : Université de Montréal. École des hautes études commerciales, 172 pages.

Chrétien, L., & Létourneau, I. (2006). Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : Quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8(2), 11-20.

Cleveland J.N.,O'Neill J.W.,Himelright J.L.,Harrison M.M.,Crouter A.C.,et Drago R.(2007), "Work and family issus in the hospitality industry: perspectives of entrants, managers and spouses ", *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275-298.

Daniels N. (2008). Just Health: Meeting Health Needs Fairly, New York: Cambridge University Press.

Duxbury, L., Higgins, C., (2003). Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : état de la question (Rapport 2). Ottawa, Santé Canada, 144 p.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. et Brinley, A. (2005). Work and family research in JO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

Frederick, J.A. & J.E. Fast (2001). « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée? » *Tendances sociales canadiennes*, été, 9-13.

Frone, M., Yardley J.K., & Markel. K.S., (1997), « Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.

Gadermann AC, Thomson KC, Richardson CG, et al. Examining the impacts of the COVID-19 pandemic on family mental health in Canada: findings from a national cross-sectional study. BMJ Open 2021; 11:e042871. Doi: 10.1136/ bmjopen-2020-042871

Genin, É. (2014). Quels facteurs influencent la satisfaction des cadres à l'égard de l'équilibre des temps (personnel et professionnel)?. *@ GRH*, 10(1), 87-107.

Greenhaus, J.H. et N.J. Beutell. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J., & al. (2003).The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.

GRODENT**,** F & Tremblay, D.G. (2013). La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise. 6. 117. 10.3917/grh.131.0117.

Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of occupational health psychology*. 5. 111-26.

Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K. & Deschamps, M. (1997). « Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête ». Montréal.

Kengatharan, N. (2015). The nature of work family conflict: A review and agenda for future research. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2).

Kilic, S. (2014). Perception de l'équilibre travail–hors-travail et satisfaction au travail. *Management Avenir*, (3), 89-105.

Leyva F-B, Poilpot–Rocaboy, G, Saint-Onge, S., (2011), Les déterminants de l'articulation de la vie au Travail et de la vie hors-travail des travailleurs en mobilité : proposition d'un Modèle de recherche, *XXIIe congrès AGRH 2011*, Marrakech : Morocco.

Marchand, O, (2010), « La conciliation travail famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi ». *Revue Interventions économiques*, 41, 1-8.

Ollier-Malaterre, A. thèse : Gérer le hors-travail ? Pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail – hors-travail, aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en France, 2007, p 60.

Ollier-Malaterre, A. (2008), « Comment les employeurs appréhendent ils la vie hors- travail de leurs salariés ? Une comparaison entre le modèle français et le modèle anglo-américain ».*Recherches et Prévisions*, 92, 47-60.

Perlow L.A., Kelly, E.L. (2014). Toward a Model of Work Redesign for Better Work and Better Life. *Work and Occupations*, 41(1), 111–134.

Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C., & Frigon, M. (2014). Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(3), 477‑500.

Tremblay, D.-G. & Amherdt, C.H. (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail : résultats de l'analyse statistique d'une enquête en ligne (comparaison SCFP et hors SCFP).* Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, nº 2003-9.

Tremblay, D.G. (2005). « Conciliation emploi-famille et temps de travail; Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères? ». *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counselling*, 39(2), 168-186.

Tremblay, D.G., Fusulier, B. & Di Loreto, M. (2009). Le soutien organisationnel à l'égard des carrières : le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille? .*Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 4(1), 27–44.

Tremblay, D.G. (2010). *La conciliation emploi-famille dans les entreprises en économie sociale : de meilleures mesures et davantage de soutien organisationnel?* Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux, no 2010-3. Montréal : ARUC-GATS.

Tremblay, D.G. & Barrère-Maurisson, M.A. (2010). La conciliation travail-famille entre gouvernance et gouvernements : quels enjeux, quels outils ? Une introduction. *Interventions Économiques*.

Tremblay, D. G. (2012). Conciliation emploi-famille et temps sociaux, *(*3e éd*). Presses de l'Université du Québec.* Canada.

Tremblay, D.G. (2012), « Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions », presses de l'université du Québec. Canada.

Tremblay, D.G., É. Genin & M. di Loreto. (2012). « Advances and Ambivalences: Organizational Support to Work-Family Balance in the Police Sector ». *Employment Relations Record*, 11(2), 75-93.

Tremblay, D.G. (2019). Conciliation emploi-famille et temps sociaux (4e éd.).*Presses de l'Université du Québec*. Canada.

Voydanoff, P. (1988). « Work and family: a review and expanded conceptualization ». *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4).

Yun MR, Yu B. Strategies for reducing hospital nurse turnover in South Korea: Nurses' perceptions and suggestions. J Nurs Manag.(2021). ; 29(5):1256-1262. doi: 10.1111/jonm.13264. Epub 2021 Feb 10. PMID: 33486834.