

Travail de nuit: dur, mais pas que

Travailler de nuit a des incidences sur la vie et la santé des actifs. Certains y trouvent pourtant des avantages. Témoignage

Fabrice Breithaupt

En Suisse, plus d'une personne sur sept travaille normalement ou parfois la nuit, c'est-à-dire (selon la loi) entre 23 h et 6 h (*lire aussi l'encadré*). La proportion n'est pas négligeable. Infirmiers, médecins, pilotes de ligne, conducteurs de train, chauffeurs de taxi, gendarmes, militaires, agents de sécurité, veilleurs de nuit dans les hôtels, employés de boîtes de nuit, etc, les métiers concernés sont divers.

Pour eux, il n'est pas facile d'être en activité lorsque les autres dorment. Pas seulement parce qu'il faut imposer à son organisme un rythme qui n'est pas naturel avec, à moyen et long terme, des conséquences physiques et psychiques qui peuvent être importantes (*lire encore ci-contre*). Mais aussi parce que cet horaire n'est pas facile psychologiquement, familialement et socialement.

Infirmière la nuit, mère le jour
Patricia Zufferey est de ceux-là. Cette infirmière de 55 ans, qui exerce aux Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) depuis 1985, a longtemps travaillé de nuit. «Pendant les dix premières années de ma carrière professionnelle, j'exerçais la nuit très occasionnellement, une ou deux fois par mois en moyenne, sur une base volontaire, relate-t-elle. C'est plus tard, avec la naissance de mon deuxième enfant, que j'ai choisi de travailler exclusivement de nuit.»

Pourquoi ce choix, a priori paradoxal car incompatible avec une vie de famille? «Parce qu'en travaillant de nuit, il était plus simple pour moi de m'organiser fami-



Patricia Zufferey, infirmière aux HUG: «La nuit, je suis dans mon élément.» GEORGES CABRERA

13% des actifs concernés en Suisse

Qu'est-ce que le travail de nuit?
Selon la loi, il concerne la plage horaire qui va de 23 h à 6 h. Le travail de nuit «temporaire» correspond à maximum vingt-quatre nuits par année civile. Le travail de nuit «régulier» ou «périodique» à vingt-cinq nuits ou plus par année civile.

Combien de personnes concernées en Suisse?
Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), 13% de la population active travaillaient normalement ou parfois de nuit (entre 24 h et 6 h) en 2016.

Quel est le profil des travailleurs de nuit?
D'après l'OFS, les hommes, les personnes de niveau scolaire modeste, d'origine étrangère, les conducteurs, assembleurs et professionnels des services et de la vente sont davantage dans cette situation que les femmes, les diplômés du supérieur, les Suisses, les dirigeants, les cadres supérieurs, les professions intellectuelles et scientifiques.

Quels impacts pour la santé?

La docteure Denise Grolimund-Berset, médecin du travail à l'Institut universitaire romand de santé au travail, à Lausanne, indique que le travail de nuit peut provoquer divers problèmes de santé ou aggraver ceux existants: troubles cardiovasculaires, digestifs, cognitifs, sexuels, du sommeil et de l'humeur, prise de poids, augmentation de la consommation de café et de tabac. Cet horaire de travail est néfaste pour les femmes enceintes et l'enfant qu'elles portent. Le Centre international de recherche sur le cancer, à Lyon, a classé le travail de nuit comme probablement cancérigène pour l'homme. «Le travail de nuit dérègle l'horloge biologique, explique la spécialiste. Si l'on considère, par exemple, son impact sur les capacités cognitives, il faut au moins cinq ans pour récupérer de dix ans de travail de nuit.»

Une source accrue d'accidents du travail?

Selon l'assureur accidents SUVA, la majorité des accidents du travail reconnus en Suisse se concentre

entre 8 h et 17 h. Leur nombre chute la nuit. On en déduit que c'est parce qu'il y a moins de collaborateurs dans les entreprises à ces heures-là. La SUVA ne comptabilise pas le nombre d'accidents du travail au prorata du nombre de travailleurs et par tranche horaire. Certains relèvent, en outre, que, même si les causes d'un accident sont souvent multiples, les catastrophes de Tchernobyl et de Bhopal se sont produites la nuit.

Quelles compensations pour les travailleurs de nuit?

Le salarié qui travaille pendant plus de vingt-cinq nuits par an a droit à un examen médical préventif payé par l'employeur. L'examen est obligatoire pour les travailleurs de nuit qui exercent une activité pénible ou dangereuse. Sur le plan salarial, s'il travaille de nuit de manière «temporaire», l'employé touche une majoration d'au moins 25%. S'il travaille de nuit de manière «régulière», il a droit, en plus, à un temps de repos compensatoire équivalant à 10% de la durée du travail effectué la nuit. **F.B.**

lialement pour m'occuper de mes enfants le jour, explique-t-elle. Je rentrais le matin de mon service, je pouvais les accompagner à l'école. Ensuite, je mangeais et je dormais de 9 h à 15 h. Puis, j'allais les chercher l'après-midi à la sortie des classes. Avant de me préparer petit à petit à reprendre mon service de nuit à 21 h 15 jusqu'au lendemain à 7 h 15.»

La professionnelle de santé tient à souligner: «A cette époque, c'est-à-dire entre 1996 à 2006, je travaillais à 60% et je faisais deux nuits continues par semaine de dix heures chacune. Ce rythme était pour moi plus soutenable que d'assurer des horaires de nuit entrecoupés d'horaires de jour au cours de la même semaine. Travailler de nuit à 100% me semble ingérable.»

Puiser dans ses réserves

Nuit/jour, jour/nuit, l'organisme doit s'adapter: «Pendant ces périodes de travail de nuit, je ne dormais pas assez. Je puisais dans mes réserves. Heureusement, je récupérais les autres jours», poursuit Patricia Zufferey. Qui nous livre son truc: «Les lundis, en journée, j'essayais de me reposer afin de ne pas commencer ma période de nuits déjà fatiguée. Et les mercredis, après cette période, je ne dormais pas la journée pour être bien fatiguée le soir venu, bien dormir et, ainsi, me régler sur un rythme normal pour le reste de la semaine.»

Sur le plan alimentaire, pas facile non plus de manger sainement: «Je devais m'imposer une certaine discipline alimentaire, sinon, j'aurais été tentée de n'ingurgiter que des tartines. Heureusement, j'avais des enfants, et cela m'obligeait à préparer des repas équilibrés et à des heures régulières», sourit-elle.

Les enfants, la vie de famille, justement, une autre difficulté à gérer lorsqu'on travaille de nuit: «C'est parfois dur d'expliquer à vos enfants, qui vous demandent de rester le soir avec eux, que vous devez partir au travail...», se souvient-elle.

Pourtant, Patricia Zufferey déclare n'avoir «jamais senti de fa-

tigue perpétuelle ou de problèmes de santé» dus au travail de nuit, pas plus que sa vie de mère et celle d'épouse n'ont subi de conséquence négative majeure, affirme-t-elle.

Contacts humains

En fait, Patricia Zufferey regrette même d'avoir dû d'arrêter de travailler exclusivement la nuit, après que la direction des HUG a décidé, au début des années 2000, de supprimer les contrats de nuit. Aujourd'hui, elle travaille à 70%, du lundi au jeudi, et alterne jours et nuits.

«Ne travailler que de nuit offre quelques avantages, estime-t-elle. On est un peu mieux payés. On a des horaires fixes, c'est qui est un luxe dans un hôpital, et cela permet de plus facilement organiser sa vie privée ensuite, notamment sa vie sociale avec ses amis. Il y a un peu moins de travail à effectuer la nuit, nos collègues de jour nous ayant avancé les tâches, sachant qu'on est moins nombreux la nuit; on a ainsi davantage le temps de s'occuper et de parler avec les patients, on est plus attentifs à leur langage non verbal, qui permet de déceler certains problèmes non dits. Du fait qu'il y a moins de personnel et de médecins la nuit, on est aussi plus autonomes; cela m'a permis ainsi de développer une sensibilité plus accrue, une sorte de 6^e sens, qui me permet d'anticiper certains événements, comme une nuit où je suis sorti dans le couloir de mon unité parce que j'avais senti un danger, avant même de voir qu'un incendie s'était en effet déclaré dans la chambre de l'un des patients. Et puis, avec les collègues de nuit, se développe aussi un esprit de corps particulier, l'entraide est forte, on est très soudés; régulièrement, à la fin de chaque semaine, on dînait ensemble au restaurant, pour marquer symboliquement la fin de notre période de nuit.»

Et de conclure: «La période de ma vie professionnelle où je n'ai travaillé que les nuits a été une bonne période pour moi. Je la regrette aujourd'hui...» Comme quoi, dans la nuit, tout n'est pas noir.

Entre séduction et transparence, comment aborder un entretien de recrutement

L'œil du pro

Olivia Capua
Consultante



Nous connaissons tous l'importance de la première impression. Que ce soit lors d'un premier rendez-vous privé ou professionnel, nous avons quasi tous envie de plaire et de laisser une image positive de notre passage. Qui plus est lorsque nous nous retrouvons

dans un processus de recrutement après plusieurs mois d'inactivité ou en tant qu'employeur à la recherche de la perle rare.

Alors, comment se positionner lors d'un entretien d'embauche? Nous pouvons souvent nous sentir tiraillés entre l'envie d'être authentiques et le fait de se «vendre». Alors qu'il faut être capable de mettre en avant ses points forts, la tentation de s'embellir et d'arrondir les angles est forte mais néanmoins dangereuse. En effet, en face de nous se trouvent, en principe, des professionnels du recrutement disposant d'une

expertise dans la sélection de talents. Les réponses «bateaux» sont leur lot quotidien. L'entreprise ne recrute pas un robot ou un soldat mais une personne avec sa personnalité et ses compétences. Adopter une attitude professionnelle et se préparer pour un entretien sont des éléments primordiaux mais la personnalisation et l'authenticité de ses réponses le sont tout autant. Si un assessment a lieu dans le processus, il sera encore plus difficile de jouer la comédie. Rester soi-même, donner des exemples concrets, parler de son vécu per-

mettront de mieux raconter son histoire. N'oublions pas que le but final est d'être engagé mais surtout de s'épanouir sur le long terme au sein de la structure qui nous accueille.

Les processus de recrutement peuvent aussi être difficiles, longs et sources de stress pour les recruteurs. Souvent tiraillé entre les besoins et objectifs des uns et des autres, le personnel RH peut également ressentir une certaine pression lorsqu'il recrute pour son entreprise. De plus, les entretiens d'embauche constituent une vitrine pour la société, qui va

ainsi également chercher à «se vendre» auprès des candidats, pour les attirer mais également pour véhiculer une image positive sur le marché de l'emploi. A l'ère de l'ubérisation et de l'accès à l'information en tout temps, le recruteur se doit de garder en tête que tout se sait et que la désillusion des nouveaux arrivants pendant la période d'essai est le premier facteur de démission. Durant sa recherche, le candidat idéal a certainement eu d'autres entretiens et, qui sait, d'autres offres. Il n'hésitera donc pas à quitter la société s'il perçoit le déca-

lage entre ce qui lui a été exprimé durant le processus de recrutement et ce qu'il vit au quotidien.

Que ce soit d'un côté ou de l'autre, et comme dans toute relation, il est important de rester soi-même et de faire preuve de transparence. L'expression des besoins et des attentes est un élément essentiel pour construire la relation sur des bases solides dès le départ et ainsi se lancer, de part et d'autre, dans une collaboration de confiance mutuelle, positive et durable.

olivia@scan-assessment.ch

Apprentissage Reportage au concours du meilleur jeune boulanger-pâtissier romand **Page 2**

Formation Un programme pour aider les réfugiés en Suisse à poursuivre leurs études **Page 12**