

Le travail de nuit dans un établissement qui accueille des personnes polyhandicapées

La nuit, les institutions d'accueil ou de soins doivent pouvoir assurer sécurité, apaisement, confiance, repos et sommeil en tenant compte de la spécificité des personnes polyhandicapées. Le professionnel exerçant la nuit doit développer des compétences spécifiques : une capacité relationnelle, une écoute et une aide psychologique adaptées aux demandes pas toujours explicites de l'enfant ou de l'adulte polyhandicapé, et à leurs angoisses parfois amplifiées par la nuit. Conscient de cela, il sera ainsi à même de mieux appréhender l'accompagnement des usagers la nuit.

Il doit également avoir conscience des conséquences physiologiques, psychologiques et sociales du travail de nuit (horaires décalés, hygiène de vie, maintien de la vigilance...). Le travailleur de nuit, dans sa singularité, est un maillon essentiel de la continuité des prises en charge. Il doit à ce titre être pleinement impliqué dans les circuits d'information des établissements et au sein des équipes pluridisciplinaires. Il est donc important de travailler sur l'intégration professionnelle du travailleur de nuit avec les équipes : la transmission des informations, la participation à des réunions communes, les missions de chacun... Ces différents points seront donc abordés lors de ces deux journées de formation afin de donner des clés de compréhension et des pistes d'actions.

Objectifs

PRINCIPAUX

- Reconnaître le travail de nuit en institution accueillant des personnes polyhandicapées : spécificités, législation, physiologie du sommeil, les règles d'hygiène de vie adaptées...
- Identifier les missions spécifiques des professionnels de nuit.

SPÉCIFIQUES

- Identifier les situations de stress liées au travail de nuit.
- Adapter ses comportements aux besoins des personnes polyhandicapées sur le temps de la nuit (favoriser ou respecter le sommeil, communiquer, répondre aux manifestations d'angoisse, d'anxiété).
- Faire face aux situations difficiles la nuit, répondre aux urgences en fonction de ses compétences.
- Concevoir des outils permettant de renforcer la communication entre les équipes de jour et de nuit.
- Identifier des axes d'amélioration pour s'inscrire dans le projet d'établissement.

Contenu

Connaître la législation relative au travail de nuit

- Présentation de quelques références réglementaires (directives du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003). - Code du travail et suivi médical des travailleurs de nuit.

Analyser les pratiques actuelles

- Sont-elles conformes à la législation ? - Sont-elles génératrices de risques ? - Quels doutes et interrogations ?

Identifier et réfléchir sur les missions spécifiques des soignants de nuit dans une institution qui accueille des personnes polyhandicapées

- Rôle et missions des soignants la nuit : veiller au confort et à la sécurité, préserver le temps de repos des usagers, gérer les situations critiques (anxiété, douleurs, crise d'épilepsie, comportement-problème...).

Prendre en compte les besoins spécifiques de la personne à partir des demandes exprimées la nuit

- La spécificité de l'accompagnement de la personne polyhandicapée : change de nuit, prise de médicaments, communication spécifique... - L'angoisse et la mort. - La solitude. - La souffrance physique et morale. - La crise : agitation, agressivité, épilepsie.

Identifier les répercussions physiologiques, psychologiques et sociales du travail de nuit

- Les rythmes biologiques. - Le sommeil et la vigilance (les cycles du sommeil et les perturbations, les fonctions de sommeil...). - Les conséquences du travail : sur la santé physique, sur la santé psychique, sur le plan social...

Adopter des habitudes pour éviter/limiter les risques

- Travail de nuit et sommeil : conseils et recommandations. - Travail de nuit et alimentation : conseils et recommandations.

Renforcer la cohésion et la cohérence entre équipe de jour/équipe de nuit

- Favoriser l'intégration des travailleurs de nuit au sein de l'équipe.
- La collaboration et la complémentarité du travail en binôme : les domaines de collaboration, la distinction entre collaboration et délégation.
- Le travail en équipe et les conditions de son efficacité.
- La reconnaissance des potentiels des différents acteurs. - La reconnaissance de ses propres limites.
- Les attentes respectives entre les équipes de jour et les équipes de nuit visant l'harmonisation des pratiques professionnelles.
- Trouver sa place en tant que professionnel exerçant de nuit, dans la dynamique institutionnelle, auprès des différents acteurs.
- Les temps de transmissions inter-équipes jour/nuit : une communication de qualité inter-équipes, les outils de transmission et de partage des informations (dossiers patients, etc...), la qualité des transmissions écrites et orales.

Méthode

- Identification des besoins de formation.
- Positionnement en début et en fin de formation pour mesurer la progression du stagiaire.
- Alternance d'apports théoriques et d'expériences vécues, perfectionnement des connaissances et des compétences.
- Échanges et réflexions, analyse de situations apportées par les stagiaires.
- Apports bibliographiques.

INTRA-ÉTABLISSEMENT

Durée : 2 jours (14 heures).

Coût : 1 310 €/jour

S'ajoutent les frais de déplacement et d'hébergement des formatrices.

Infos Pratiques

14 PARTICIPANTS MAXIMUM

PUBLIC

Ce stage s'adresse à tous les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire intervenant auprès des personnes polyhandicapées et/ou aux aidants. **Par sa présence requise au terme de l'action, un cadre participant au bilan, voire à la formation, permet de porter une dynamique institutionnelle nécessaire à la pérennité des projets.**

PRÉREQUIS Aucun prérequis n'est nécessaire.

INTERVENANTES

- Delphine CALAS**, éducatrice spécialisée, formatrice et animatrice de groupe d'analyse des pratiques.
- Valérie TARANNE**, cadre de santé.

ÉVALUATION

Évaluation des acquis tout au long de la formation sur la base des productions personnelles. À l'issue de la formation, l'intervenante évalue l'atteinte des objectifs avec un questionnaire (cf. mise en œuvre du dispositif d'évaluation p.128-129).