



Programme : revisiter la question de la sanction en établissement : éduquer sans punir, un possible envisageable

Durée : 14 heures (2 jours)

Profils des stagiaires : Tout professionnel intervenant en établissement social et médico-social.

Prérequis : Aucun

Objectifs pédagogiques

- S'approprier les différentes approches et définitions de la sanction, juridique, sociologique, psychologique.
- Envisager d'autres perspectives dans sa pratique ; redonner à la sanction un sens positif et constructif.
- Se doter des outils nécessaires à un autre modèle de relation aux jeunes accueillis.
- Développer un modèle de prise en charge où la sanction devient une réponse marginale.

Contenu de la formation

- **Jour 1 :**
- Petite histoire de la sanction. Approche psychologique et sociologique de la sanction.
 - Diverses définitions de la sanction.
 - Différence entre sanction et punition.
 - Sanction positive et sanction répressive.
- La sanction, à quoi ça sert? Qui sanctionne? Pourquoi? Retour sur la légitimité des adultes et la place de la sanction dans le projet associatif, de service ou d'établissement.
 - Rôle de la sanction dans l'éducation des enfants et des adolescents.
 - Sanction, punition et autorité parentale.
 - Les effets de la sanction. Avantages et inconvénients de la sanction.
 - La sanction dans le cadre du placement. Légitimité des travailleurs sociaux. Peut-on punir ou sanctionner sans l'accord des parents, du service gardien ?
 - La même sanction pour tout le monde ? Graduation, décision, application : par qui, comment ?

- Quel contrôle, quel droit pour l'enfant à être représenté et défendu ?
- La sanction comme postulat à une autorité nécessaire, notamment avec des publics complexes.
 - Puniton = autorité : une équation pas si simple dans la pratique.
 - Qu'est-ce qui fait autorité ? peut-on faire autorité sans punir ?
- Rôles et places des parents dans les sanctions posées par les professionnels.
 - Participation des parents dans le processus de sanction
 - Légitimité des parents dans le cadre du placement
- **Jour 2 :**
- Sanctionner, une posture à risque ?
 - Les conséquences de la puniton : pour l'enfant, pour le professionnel, pour le groupe.
 - Et quand la sanction ne marche pas. Réponses face à la dégradation des situations.
- Explorer d'autres pistes de réflexion : une prise en charge sans sanction, hypothèse plausible ou utopie? Échanges autour des expériences des participants.
 - Est-ce que ne pas punir est synonyme de perte d'autorité, de légitimité ?
 - Si on ne punit pas, l'autre a-t-il gagné ? Question de la perte pour le professionnel.
 - Et si on ne punit pas, on fait quoi ?
 - Retour d'expérience des participants.
- Déterminer les modalités de mise en place d'un changement de paradigme. Limites, freins, résistances, avantages.
 - Imaginons un groupe d'enfants ou d'adolescents sans puniton.
 - Et si on demandait leur avis aux personnes concernées. Rôle des groupes de paroles et des CVS ou autres formes d'expression.
 - Ebauche d'écriture des règles de vie de ce groupe imaginaire.
- Présentation d'une structure mise en place par le formateur, intervention d'une éducatrice spécialisée de cette structure (sous réserve).
 - Genèse de la structure
 - Fonctionnement du groupe
 - Exemple d'outils concrets
 - Echanges avec un professionnel de la structure (avec l'accord du groupe et de la direction si formation en intra)

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

Stéphane Vilain anime cette formation avec l'objectif d'accompagner les professionnels de terrain dans leurs interventions au quotidien et d'améliorer leurs compétences pour y parvenir.

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation dans le respect des mesures barrières.
- Documents supports de formation projetés.
- Exposés théoriques et pratiques.
- Etude de cas concrets, mise en situation

- Quiz en salle
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence
- Questionnaire de positionnement envoyé 1 mois avant le début de la session
- Quiz proposé à chaque fin de demi-journée et mises en situation pour contrôle des acquis
- Formulaire de satisfaction écrite à chaud
- Questionnaire de satisfaction transmis à l'employeur
- Questionnaire transmis à distance de la formation pour évaluer les bénéfices de la formation et sa mise en œuvre dans la pratique.