








L'accompagnement vers l'autonomie du jeune majeur

Dans le cadre des missions liées à la prise en charge et à l'accompagnement des jeunes majeurs (en moyenne âgés de 18 à 21 ans), cette formation permettra d'appréhender, avec plus de pragmatisme, l'accompagnement de ce public si particulier vers l'autonomie et l'indépendance. L'objectif, pour les professionnels, est d'anticiper, de guider et d'accompagner (sur différents plans) le jeune majeur sur toutes le questionnement lié à son histoire, à ses apprentissages, à son insertion professionnelle et à la création de son avenir, au travers notamment de ses relations sociales.

OBJECTIFS

-  Appréhender le cadre législatif des mesures existantes
-  Situer les multiples enjeux liés à la période de transition et à la construction identitaire du jeune
-  Prendre du recul sur ces pratiques dans une démarche d'amélioration continue
-  Comprendre les enjeux d'un bon positionnement dans l'acte d'accompagnement
-  Mobiliser un travail de réseaux et une dynamique avec les partenaires

PROGRAMME

Le cadre législatif

Ordonnance de 1945 - Décret du 18 février 1975 – Loi du 5 juillet 1974 et ses impacts – Décret du 2 décembre 1975 – Article du Code de l'Action Sociale et des Familles (L112-3, L221-1, L221-2 , etc.)
Appréhension de ce cadre législatif au travers des études de cas et compréhension des enjeux liés à l'accompagnement du jeune majeur.

Présentation du dispositif jeunes majeurs et enjeux identitaires

Découverte du public au travers d'aspects sociologiques : qu'est-ce qu'un population jeune ? La phase préparatoire à l'exercice du rôle d'adulte. Les aspects de socialisation. Les concepts d'autonomie et d'indépendance (selon François de Singly). Les différents processus d'individualisation. Les aspects psychologiques et sociaux de cette période. La vision de la jeunesse selon Galland. L'autonomie et les aspects de dépendance (financière notamment). Travail sur les politiques et les outils d'activation. Travail sur la notion de contrat (droits, devoirs, etc.). La catégorie sociale « jeunes-majeurs » : attention aux ambivalences. Travail sur les préoccupations personnelles, professionnelles et institutionnelles. La fabrication de l'autonomie selon Rocher.

Les situations d'accueil

La notion d'accueil en intervention sociale. La création du lien social (Fisher et Dortier) et les interactions sociales qui en découlent : dimension cognitive et culturelle. Les pré-requis de l'accueil en intervention sociale. Les étapes de l'accueil en intervention sociale. Travail sur les situations d'accueil apportées par les professionnels en formation. L'accompagnement singulier des individus. L'acte de communication et les qualités du communicant puissant (techniques de la jungle au travers de ses 5 aspects fondamentaux). Les mécanismes de la relation interpersonnelle. Les moyens de la singularité selon Leclaire / L'interprétation de la singularité selon Bon. Les moyens et méthodes d'évaluation. Les aspects d'une retranscription et d'une communication écrite optimales. Méthodologie de projet.

Le positionnement professionnel

Il est important de comprendre ce que représente la posture professionnelle en intervention sociale et notamment dans le cadre de ce qu'on qualifie de « *pouvoir d'agir* » et « *d'impuissance d'agir* ». De plus, il semble important d'aborder la notion d'échec dans son ensemble. Découverte de la notion d'accompagnant et d'accompagné(e) au travers d'exemples pris dans les études de cas. La posture professionnelle passe fondamentalement par l'éthique de chaque professionnel en formation. Il est donc important d'aborder cette notion et notamment celle propre aux métiers de l'intervention sociale. Afin d'aller plus loin en termes de réflexion personnelle, nous aborderons les notions d'envahissement, d'emprise, d'empathie, etc, dans le seul objectif d'illustrer les comportements positifs et ceux qui peuvent nuire à un accompagnement de qualité.

La notion de partenariat et de réseau

Mise en opposition du travail mono-professionnel (culture individuelle) et pluri-professionnel (culture collective). La notion de libre-arbitre et d'appartenance collective. La notion de coopération et de décision. La notion d'auto-régulation et de conventionnement. Tour d'horizon des acteurs du droit commun (en fonction des problématiques rencontrées). Les notions d'objectifs et de moyens. Les 7 principes d'un partenariat efficace. Les notions de collaboration, de coopération, d'articulation et de coordination. Les enjeux du partenariat (questionnement du Dhume). Les différents types de partenariats et leur base juridique. L'évaluation du partenariat.

DUREE

2 jours

PUBLIC

Toute personne accompagnant les jeunes majeurs

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Méthode pédagogique active basée sur l'interrogation, notamment celle de ses propres pratiques. L'aspect théorique nécessaire à la compréhension des enjeux sera distillé au travers des études de cas, des jeux de rôles, de travail collectif et/ou plus individualisé.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

