

# « CHARTE DU CARE »

## EPE de Moselle

Cette charte vise à définir les compétences relationnelles (savoir-être et savoir-faire) ainsi que les devoirs et responsabilités des professionnels de l'Ecole des Parents et des Educateurs de Moselle (EPE 57). Ce texte réfère à une éthique de travail marquée par l'altérité et la rencontre avec l'Autre. Elle convoque l'aspiration de chacun(e) à la pérennisation d'un climat serein au sein de l'association.

A travers cette charte élaborée en commun, les professionnels de l'EPE s'engagent à s'inscrire dans une communication bienveillante, tant à l'égard de leurs collègues qu'à celui de leurs interlocuteurs extérieurs .

### ❖ Préambule

Notre choix d'élaborer une charte du "Care" renvoie à l' "**éducation bienveillante**" ou "positive", au cœur des actions d'accompagnement proposé par l'EPE57.

A partir des "**projet associatif**", "**Charte Qualité**" et "**Charte d'Adhésion aux valeurs du Café des Parents**" de notre association<sup>1</sup> venant décliner les valeurs et principes éthiques qui sous-tendent nos actions, l'idée nous est venue d'élargir cette posture de sollicitude envers autrui à toute l'équipe, en externe comme en interne, en lui donnant une certaine consistance empirique.

Ainsi, le choix d'une charte dite du « care » consiste à construire ensemble les bonnes dispositions pour bien agir.

Le « care », dont l'une des traductions possibles est « *soin mutuel* », recèle en fait une richesse sémantique plus vaste que son équivalent français.

---

<sup>1</sup> Voir textes en annexe

Avec le « care », il s'agit de faciliter « le travailler ensemble ». Le concept de « care » nous convie à nous interroger sur le rôle et la place de la sollicitude et du soin dans la société et ce, hors de la sphère dans laquelle nous identifions habituellement « le ou les soins. »

La visée du « care » est de favoriser les relations « *avec et pour autrui dans des institutions justes* », comme le soulignait le philosophe Paul Ricoeur. In fine, le « care » signifie « **avoir le souci prioritaire des rapports à autrui.** »

Le « care » nous semble venir approfondir la notion de « bientraitance » définie par l'ANESM comme « *une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance.* »<sup>2</sup> Bien que non-inscrites dans un rapport contradictoire, la bientraitance et la maltraitance sont liées. La bientraitance « *renvoie à une démarche d'amélioration continue des pratiques, de personnalisation permanente des prestations tout en conservant une nécessaire vigilance sur les risques sous-jacents de maltraitance.* »<sup>3</sup>

Par rapport à la bientraitance, le « care » apparaît alors telle une disposition (une aptitude, un savoir-être) incarnée dans une activité, celle de l'EPE de Moselle. Le concept du « care » est celui du « prendre soin ». : « **Le soin ainsi prodigué se réalise essentiellement dans l'adaptation à une personne singulière dans une situation donnée. La congruence et l'attitude empathique marquent la qualité de l'interaction recherchée dans les réponses avec la personne rencontrée.** »<sup>4</sup> « Congruence », « empathie » et « rencontre de la personne » dans sa singularité sont aux fondements des interventions de l'EPE 57. Avec le « care », l'EPE 57 souhaite davantage mettre en exergue sa préoccupation des conséquences et des résultats des actions menées.

**Penser le « care » dans les relations de travail est la finalité de la présente charte.**

---

<sup>2</sup> Recommandation de bonnes pratiques professionnelles : « La Bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre », juillet 2008, ANESM.

<sup>3</sup> LAPRIE B., MINANA B., Développer une politique de bientraitance, ESF éditeur, 2<sup>ème</sup> édition, 2016.

<sup>4</sup> Idem

## ❖ Les principes éthiques à la base d'une culture du « care »

- **Le respect** : respect des personnes et de leurs différences ; la considération de la personne dans toutes ses dimensions, en référence au paradigme de la complexité.
- **L'écoute de l'Autre** : l'accueil de sa parole par une écoute bienveillante et dénuée de jugement ; la valorisation de sa parole en tant qu'expression de soi ; la mise en place systématique d'un cadre d'échanges favorables à la rencontre de l'Autre dans sa singularité.

### **Les compétences sociales visées**

- Accueillir de façon chaleureuse et empathique.
- Etre à l'écoute, attentif à l'autre par le regard.
- Favoriser les relations interindividuelles et collectives.
- Œuvrer au maintien d'un climat de confiance et de sécurité.
- Favoriser, par son savoir-être, une atmosphère propice aux échanges empreints de convivialisme.
- Favoriser une communication bienveillante.
- Reconnaître ses propres préjugés et les mettre à distance dans sa rencontre avec l'Autre (ce qui implique une attitude de doute et de non-directivité, dénuée de certitudes).
- Valoriser l'échange verbal et la créativité.

## Les responsabilités partagées

### ➤ Pour la direction

- S'attacher à promouvoir une culture du "care".
- Être au clair sur le sens et les finalités des actions à conduire.
- Permettre l'accès à un niveau de questionnement sain, c'est-à-dire sans chercher la faute, la mise en accusation ou le jugement de valeur.
- Avoir toujours pour finalité la montée en compétences de l'ensemble de l'équipe.
- Soutenir, à savoir reconnaître et soutenir l'ampleur des évolutions.
- Communiquer, à savoir valoriser de manière stratégique l'action de l'EPE 57 en matière de "care".
- Intervenir dans les situations de conflit ou crise : ne pas laisser atteindre un seuil de conflictualité menant à la crise : être vigilante à la manifestation d'affects très présents et parasitant la réflexion et la prise de recul nécessaire pour se poser les bonnes questions et agir dans l'intérêt général (rechercher non pas des responsabilités individuelles et conjoncturelles mais des "causes" ou "raisons" collectives et structurelles).

### ➤ Pour l'ensemble de l'équipe

- Discrétion.
- Confidentialité.
- Faire respecter le règlement intérieur et reposer le cadre en cas de conflits interpersonnels.
- Participer, autant que faire se peut, aux instances ou manifestations collectives en vue de la construction d'un sentiment d'appartenance à l'association et d'une culture du "care" partagée.
- Analyser sa pratique.
- Manifester une volonté d'amélioration de sa pratique professionnelle, de ses savoirs, savoir être et savoir-faire toujours en mouvement.
- Accepter une remarque bienveillante sur son travail dans une finalité d'amélioration de sa pratique.
- Les situations de maltraitance renvoient tout professionnel à ses devoirs citoyens.
- Porter intérêt à autrui quelles que soient les circonstances.

## Outils mobilisés pour la mise en œuvre de la charte

- **Accompagnement de l'équipe pluridisciplinaire :**
  - réunions plénières "qualité"
  - analyse de la pratique
  - réunions de pôle
  - entretiens professionnels annuels
  - concertation avec les instances du personnel comme outil de dialogue social
  
- **Mise en place d'un comité de suivi de la charte** avec la participation de :
  - la direction
  - les délégués du personnel
  - les responsables de pôle
  - un membre désigné du CA
  - un formateur externe
  - un partenaire
  - un commanditaire ou financeur

### ❖ **ANNEXES**

- Charte qualité EPE 57
- Charte d'Adhésion aux valeurs du Café des Parents

