

LES FONDAMENTAUX
DE LA FONDATION ST-MARTIN
Adhésion et engagement personnel

Table des matières

1. Introduction	2
2. Besoin d'attachement de l'enfant et disponibilité professionnelle.....	2
3. Besoin de sécurité et protection des enfants	2
4. Approches théoriques, références et distinction concernant le vocabulaire à respecter	3
5. Valeurs institutionnelles et professionnelles.....	4
Formulaire d'Engagement.....	6

1. Introduction

Ce document présente les fondamentaux de notre institution : les principes, les lignes directrices et les valeurs qui nous tiennent à cœur, ainsi que les attentes qui en découlent et envers lesquelles chaque collaborateur-trice, s'engage.

À la Fondation St-Martin (Fondation), notre responsabilité est d'accueillir et d'accompagner des enfants qui ont vécu ou vivent des traumatismes du fait de maltraitances subies ou vécues notamment dans leur contexte familial. Ils sont placés chez nous et/ou accompagnés à domicile car ils sont en danger dans leur développement physique et psychique. De ce fait, les enfants que nous accueillons ont de la difficulté à gérer leurs émotions et ils sont amenés à remettre en scène les violences ou les abus qu'ils ont vécu. C'est une précieuse opportunité de travailler avec ces enfants sur ces problématiques qui les hantent en leur apportant des réponses éducatives adaptées de la part des collaborateur-trices. Ce travail d'accompagnement dans le contexte de protection de l'enfance nécessite des connaissances spécifiques en lien au développement de l'enfant et la psycho traumatologie, des méthodes éducatives adaptées, une posture ancrée, accueillante et sécurisée, ainsi qu'une grande capacité réflexive et une remise en question constante.

2. Besoin d'attachement de l'enfant et disponibilité professionnelle

Les théories du développement ont relevé que l'enfant a besoin de liens d'attachement sécurisés pour se construire et se développer. Comme la famille d'origine n'est plus-pas à même de répondre à ce besoin, ou alors que partiellement, nous soutenons une grande implication des collaborateur-trices dans la création du lien avec les enfants, au travers de relations fortes et sécurisées (implication authentique, toucher physique, attachement et implication personnelle des professionnels-les envers les enfants, etc.).

Nous constatons qu'un enfant qui bénéficie d'un attachement sécurisé, notamment au travers du regard aimant des adultes qui l'entourent, reprend son développement, recommence à apprendre, développe progressivement l'estime de soi et accède à une sécurité intérieure. Cela lui permet en conséquence de développer sa capacité de séparation, un enjeu particulièrement important dans les parcours de placement.

L'implication des collaborateur-trices nécessite donc une attention particulière pour faciliter les liens d'attachement tout en préservant la vie privée de chacun, et en maintenant un haut niveau d'énergie et de disponibilité psychique et émotionnelle auprès des enfants. Pour y parvenir, il est essentiel d'avoir des collaborateur-trices disponibles et en bonne forme. Dans ce sens, la Fondation souhaite préserver la santé de ses collaborateur-trices, leur permettant de se reposer suffisamment et de prendre soin d'eux-mêmes. Il est attendu que chacun-e y soit attentif-ve et en parle à ses supérieurs-es en cas de besoin.

3. Besoin de sécurité et protection des enfants

L'attachement s'effectue par le lien. Le lien se développe notamment par l'affection, la constance, la réponse aux besoins fondamentaux et la sécurité relationnelle. Pour cette dernière, il est essentiel de fournir des réponses relationnelles claires, cohérentes et adaptées selon les situations rencontrées, qu'il s'agisse de crises dissociatives ou d'oppositions normales et inhérentes au développement de l'enfant. Chaque réaction doit être mesurée et appropriée à la disponibilité affective de l'enfant pour garantir son sentiment de sécurité, en tenant compte des règles établies en équipe, du contexte et des besoins spécifiques de chacun d'eux. Ainsi :

- Chacun-e est conscient-e de ses mécanismes de défense et effectue un travail personnel pour en atténuer les effets sur l'accompagnement des enfants.
- Le personnel d'accompagnement et les titulaires encore davantage, doivent incarner des rôles stables et sécurisants. Plus particulièrement dans le résidentiel, l'incarnation du rôle affectif s'apparente à la figure parentale (complémentaire ou de substitution).
- La cohérence au sein de l'équipe prime sur les représentations individuelles de l'éducation.

Gestion de la violence et des transgressions

- Tout manque de respect (grossièreté, insulte, dégât sur le matériel, etc.) ou toute forme de violence sont strictement interdits et doivent être immédiatement interrompus et signalés par les témoins comme par l'auteur.
- Le personnel éducatif et/ou en contact avec les enfants en crise utilise prioritairement des techniques douces comme un contact physique rassurant, l'humour, un ton de voix apaisé, ou encore des objets de confort (coussin) pour désamorcer les tensions.
- S'il y a de la violence verbale ou physique (sur le matériel, ou envers une personne ou qui mette en danger la vie du groupe d'enfant dans la Maison par une agitation extrême) l'usage de la contrainte physique est envisagé et doit être précédé d'une concertation entre collègues, autant que cela soit possible.

4. Approches théoriques, références et distinction concernant le vocabulaire à respecter

La Fondation s'appuie principalement sur 3 approches théoriques complémentaires : la systémique, l'humanisme et la psycho traumatologie. Toutes les personnes travaillant à la Fondation doivent acquérir les notions de bases de ces 3 références théoriques.

Chaque enfant a une ou deux personnes référentes. Ces dernières doivent avoir une connaissance exhaustive des situations et des objectifs d'accompagnement de leurs référés. Il est indispensable de tenir à jour toutes les informations concernant l'enfant pour assurer une continuité de prise en charge efficace en cas d'absence.

Le langage est porteur de sens, il est donc nécessaire d'y apporter un soin particulier. Selon les contextes et missions, ce langage est variable et nécessite d'être adapté, notamment à la Maise et son cadre thérapeutique, ou l'identification à une fonction professionnelle peut être importante pour les jeunes.

Langage autour de la parentalité

- **Papa/maman** : Termes utilisés pour désigner le lien affectif avec l'enfant, lorsque le parent parvient en tout point à répondre aux besoins de son enfant, comme le besoin de stabilité ou de sécurité, ce qui n'est jamais le cas dans notre contexte. Par respect pour les enfants et leur histoire traumatique dans la famille, nous nous abstenons de l'utiliser pour désigner les parents.
- **Père/mère** : Termes utilisés pour désigner la fonction parentale, le « métier de parent », même si elle n'est pas entièrement exercée.
- **Géniteur/génitrice ou Monsieur/Madame** : Termes utilisés pour désigner la fonction biologique et les ascendants de l'enfant.

Langage autour du quotidien

La Maison est le lieu de vie de l'enfant, nous travaillons à institutionnaliser le moins possible les enfants ; nous sommes vigilants à employer le vocabulaire correspondant, en voici quelques exemples :

- Nous rentrons « à la Maison » ou « à Belmont, aux Avants, à Ondallaz » et non pas « au foyer ».
- Privilégier « nous partons en vacances » et non pas « en camp ».
- Dire « on se voit demain », « je reviens samedi » « je pars demain matin » et non pas « j'ai congé », « je reviens travailler lundi », etc.
- « As-tu passé une bonne nuit » plutôt que « comment s'est passé la nuit » ou « ta veille ».
- En cas de question de personnes externes en balade ou à la sortie de l'école, si l'enfant désigne l'adulte comme son parent, son oncle, son éducateur, etc. c'est ok et c'est l'enfant qui se positionne (il s'agit de sa vie privée).

Contact physique

Chaque contact physique doit être consenti (donner la main, bisou, câlin, caresse, main sur la tête). Il est indispensable de remarquer lorsque ce n'est pas le cas et se réajuster le cas échéant, ainsi que de demander régulièrement à l'enfant si c'est ok.

Lorsqu'un contact ou un geste affectif est demandé par l'enfant, l'adulte y répond dans la mesure où ce geste lui apparaît normal et apparaît normal aux collaborateurs-trices. En cas de malaise, une réflexion en équipe et/ou avec les responsables est de mise pour trouver une réponse qui soit éducative pour l'enfant. Plus l'enfant est jeune plus il y a le risque d'une intrusion non consentie (prise dans les bras, caresses sur la tête, toucher les cheveux, portage, etc.). La question du contact physique doit faire l'objet de décisions en équipe (toucher, pas toucher, qui, conditions, comment le consentement est formalisé, etc.).

5. Valeurs institutionnelles et professionnelles

Nos 3 valeurs institutionnelles

1. **L'inclusion** : Nous mettons l'accent sur l'importance de respecter et d'accueillir la diversité culturelle, sociale et familiale des individus au sein de la Fondation. Nous œuvrons pour créer un environnement où chaque personne est acceptée, respectée, valorisée et traitée équitablement, indépendamment de ses différences. Cela englobe une ouverture à la diversité sous toutes ses formes, que ce soit lié au genre, à l'origine ethnique, à la religion, à l'orientation sexuelle ou à d'autres caractéristiques d'être ou de pensée.
2. **La participation et la co-construction** : Nous nous engageons en faveur d'une culture participative au sein de la Fondation. Nous encourageons la co-construction des initiatives, impliquant les collaborateur-trices, les enfants et les parties prenantes. Il s'agit de favoriser la collaboration, l'échange d'idées et la prise de décision s'appuyant sur la concertation et la coopération. La participation active de chacun-e dans la construction et l'évolution des projets contribue à renforcer le sentiment d'appartenance et à promouvoir une approche inclusive.
3. **Le respect environnemental** : Le respect de la nature est au cœur de nos décisions et actions, contribuant à un équilibre durable entre la Fondation et son environnement naturel. Nous adoptons une approche responsable et respectueuse envers la nature et l'environnement.

Nous intégrons des pratiques durables dans le travail quotidien, visant à minimiser l'impact sur l'écosystème et à promouvoir la préservation des ressources naturelles.

Autres aspects de nos valeurs professionnelles

4. **Relations ouvertes, détendues, respectueuses et de confiance** : Nous valorisons des relations ouvertes, détendues et de confiance entre tous les membres du personnel. Chacun-e doit se sentir libre d'exprimer ses idées et préoccupations sans crainte de jugement, et développer la capacité de confrontation dans un climat de confiance, où le respect est toujours présent. Cette ouverture et cette détente doivent toujours s'accompagner d'un sérieux et d'un professionnalisme irréprochables. Il est crucial de maintenir un équilibre entre une atmosphère de travail agréable et la rigueur professionnelle nécessaire à notre mission.
5. **Engagement et solidarité** : Nous encourageons vivement l'entraide et la collaboration au sein des équipes et entre les unités. Chaque personne doit être prête à soutenir ses collègues, contribuant ainsi à un environnement de travail solidaire et harmonieux. Cette solidarité crée un filet de sécurité pour les enfants, leur assurant un accompagnement cohérent et stable, même en cas d'absence ou de changement de personnel.
6. **Multidisciplinarité** : Il est crucial de considérer les personnes dans leur individualité qui, réunies, créent la force d'une équipe, en repérant et en validant la spécificité et les sensibilités de chacun-e (par exemple les lanceurs d'alerte ou les régulateurs). Ceci permet une dynamique d'équipe efficace pour accompagner les enfants dans leur quotidien et d'assurer un accompagnement global et cohérent. La collaboration et l'entraide au sein des équipes sont essentielles pour le bien-être des enfants.
7. **Laïcité et convictions personnelles** : Nous nous engageons à respecter et à garantir la neutralité de pensée dans toutes nos actions et relations. Chaque personne, quelle que soit sa croyance ou non-croyance, est traitée avec le même respect et la même considération. Les collaborateurs doivent s'abstenir de toute démarche et attitude ostensibles (religion, régimes alimentaires, croyances, etc.) dans le cadre de leur travail, afin de maintenir un environnement où chacun-e se sent respecté-e et à l'aise, quelles que soient ses convictions personnelles.

Formulaire d'Engagement

(Copie à garder par collaborateur-trice)

Je reconnais avoir pris connaissance des fondamentaux de la Fondation St-Martin et m'engage à les respecter et à les mettre en pratique dans l'exercice de mes fonctions.

En travaillant à la Fondation St-Martin, je m'engage à :

- Mettre la protection et les droits de l'enfant au centre de mon activité.
- Considérer et reconnaître le parcours de maltraitance familiale que l'enfant a vécu – faire preuve d'empathie et d'adaptation aux manifestations que celui-ci engendre.
- Connaître et me confronter à mes propres mécanismes de défense (banalisation, rationalisation, déni, sublimation...) et pouvoir les reconnaître dans les échanges avec mes collègues afin de favoriser la remise en question et rester au service des objectifs déterminés en équipe pour le développement des enfants.
- Être conscient et partager mes résonances induites par les situations dans les espaces dédiés (colloque, supervision, débriefing). Cela permet de mieux comprendre la situation de l'enfant.
- Offrir un cadre sécurisant et des limites protectrices pour chaque enfant, adaptées à chaque situation.
- Être capable de me contenir émotionnellement (hurlement, dénigrement, insulte, propos et sujets inappropriés, montée en symétrie-défiance, brusquerie-agression physique-psychique, mépris, culpabilisation, jugement, emprise, etc.) durant l'accompagnement des enfants.
- Signaler à l'équipe ou à mes responsables lorsqu'il me semble que je suis sorti-e de mon rôle éducatif.
- Me remettre en question et me responsabiliser.
- Exprimer mon désaccord face aux comportements et discours inadéquats, oser un dialogue professionnel et en parler au responsable d'équipe si besoin.
- Prioriser les valeurs institutionnelles aux valeurs personnelles.
- Respecter et appliquer les lignes éducatives et les décisions prises en équipe.
- En cas de doute, d'incompréhension, ou de désaccord, me tourner vers mes collègues ou mes responsables pour questionner et clarifier.
- Adopter une posture qui soit orientée vers la recherche de solutions, la solidarité et l'esprit d'équipe.

Nom et Prénom :

Date :

Signature :

Formulaire d'Engagement

(Copie à signer pour la Fondation)

Je reconnais avoir pris connaissance des fondamentaux de la Fondation St-Martin et m'engage à les respecter et à les mettre en pratique dans l'exercice de mes fonctions.

En travaillant à la Fondation St-Martin, je m'engage à :

- Mettre la protection et les droits de l'enfant au centre de mon activité.
- Considérer et reconnaître le parcours de maltraitance familiale que l'enfant a vécu – faire preuve d'empathie et d'adaptation aux manifestations que celui-ci engendre.
- Connaître et me confronter à mes propres mécanismes de défense (banalisation, rationalisation, déni, sublimation...) et pouvoir les reconnaître dans les échanges avec mes collègues afin de favoriser la remise en question et rester au service des objectifs déterminés en équipe pour le développement des enfants.
- Être conscient et partager mes résonances induites par les situations dans les espaces dédiés (colloque, supervision, débriefing). Cela permet de mieux comprendre la situation de l'enfant.
- Offrir un cadre sécurisant et des limites protectrices pour chaque enfant, adaptées à chaque situation.
- Être capable de me contenir émotionnellement (hurlement, dénigrement, insulte, propos et sujets inappropriés, montée en symétrie-défiance, brusquerie-agression physique-psychique, mépris, culpabilisation, jugement, emprise, etc.) durant l'accompagnement des enfants.
- Signaler à l'équipe ou à mes responsables lorsqu'il me semble que je suis sorti-e de mon rôle éducatif.
- Me remettre en question et me responsabiliser.
- Exprimer mon désaccord face aux comportements et discours inadéquats, oser un dialogue professionnel et en parler au responsable d'équipe si besoin.
- Prioriser les valeurs institutionnelles aux valeurs personnelles.
- Respecter et appliquer les lignes éducatives et les décisions prises en équipe.
- En cas de doute, d'incompréhension, ou de désaccord, me tourner vers mes collègues ou mes responsables pour questionner et clarifier.
- Adopter une posture qui soit orientée vers la recherche de solutions, la solidarité et l'esprit d'équipe.

Nom et Prénom :

Date :

Signature :