



Projet associatif de l'AIPAHM 2024-2029



Sommaire

Préambule

1. L'histoire	page 1
2. Les valeurs	page 1
3. Les objectifs	page 2
4. Les moyens d'action	page 3
5. Le positionnement associatif	page 4
6. Les orientations du projet	page 5
7. Le plan stratégique	page 6

Conclusion

Préambule

Le projet associatif est le résultat d'une réflexion collective sur ce que souhaitent réaliser les membres de l'association et sur la manière dont ils veulent le faire, compte tenu de leur situation.

Rédiger son projet associatif permet de :

- Communiquer sur le fonctionnement de l'association ;
- Donner du sens à ses actions en formalisant la raison d'agir au sein de l'association ;
- Réaliser un bilan sur le fonctionnement de l'association ;
- Disposer d'une ligne directrice commune à l'ensemble des acteurs (bénévoles, salariés et adhérents) ;
- Se doter d'orientations stratégiques.

Les membres du conseil d'administration de l'AIPAHM ont ressenti le besoin de se poser pour mettre en mots leur positionnement et afin d'anticiper l'évolution de l'association.

Dans un contexte mouvant, incertain, parfois ambigu, il semble d'autant plus important de pouvoir se doter d'une vision et d'un cap.

Le travail autour de ce projet associatif a aussi permis de réaffirmer une identité associative familiale et parentale.

— « La meilleure façon de prédire l'avenir est de le créer. »

Abraham Lincoln

1. L'histoire

L'Association Illkirchoise des Parents et Amis d'Handicapés Mentaux (AIPAHM) a été créée en 1980 à l'initiative de Monsieur André Durr – homme politique bas-rhinois et parent concerné par le handicap – en coopération avec plusieurs personnes sensibilisées au handicap mental.

En 1984, l'AIPAHM inaugure son premier établissement social qui prend la forme d'un Foyer d'Accueil Spécialisé (FAS). Suite au décès de Monsieur André Durr en 2009, l'AIPAHM donnera le nom de celui-ci à cet établissement.

En 1996, face au vieillissement des personnes accueillies, l'AIPAHM crée une Maison de retraite spécialisée qui deviendra en 2009 un établissement médico-social (Foyer d'Accueil Médicalisé ou FAM).

L'AIPAHM est ainsi une association créée avant tout par des personnes préoccupées par la situation de personnes porteuses d'un handicap mental. Son projet d'accompagnement se traduit au fil de son histoire par le développement d'établissements sociaux et médico-sociaux.

2. Les valeurs

L'AIPAHM est une association parentale attachée aux valeurs suivantes :

- Le respect inconditionnel de la dignité de la personne en situation de handicap ;
- La promotion des droits des personnes en situation de handicap à une vie sociale et citoyenne ;
- Le droit à une vie épanouie pour les personnes en situation de handicap ;
- L'aide et le soutien aux familles ;
- La laïcité en tant que principe de neutralité et d'affirmation que personne ne peut être contraint par le droit au respect de dogmes ou prescriptions religieuses.

Ces valeurs sont déclinées au travers des principes suivants :

Bientraitance et qualité de l'accueil

Accueillir et accompagner les personnes dans la globalité de leurs besoins, de manière adaptée, bienveillante, avec professionnalisme et en toute sécurité.

Epanouissement et développement personnel

Prendre en compte les choix de la personne et favoriser l'engagement de toutes et de tous autour d'un accompagnement personnalisé et évolutif basé sur la valorisation des potentiels de chacun.

Ouverture et échange

Favoriser les conditions d'une vie sociale la plus accomplie possible.

Parcours de vie

Créer une synergie partenariale autour du parcours de la personne en situation de handicap afin de soutenir son inclusion et son bien-être.

Accompagner chaque personne accueillie dans toutes les étapes de sa vie.

Accompagner les familles

Accompagner les familles dans la mise en œuvre de leur droit au répit, l'aide d'urgence, l'appui à la recherche de solutions adaptées et le soutien moral.

3. Les objectifs

L'association poursuit, depuis sa création, plusieurs objectifs :

Les objectifs liés aux personnes accueillies et leurs familles

- Apporter aux personnes en situation de handicap et à leurs parents les aides et soutiens de nature morale et matérielle répondant à leurs besoins spécifiques ;
- Susciter un esprit d'entraide et de solidarité entre les familles, leur participation et leur engagement à la vie de l'association ;
- Favoriser l'accueil et l'écoute des familles.

Les objectifs liés aux établissements et services

- Développer des structures d'accueil de personnes en situation de handicap mental ;
- Initier et promouvoir toutes activités éducatives, culturelles, sportives ou de loisirs pour favoriser l'épanouissement et le développement moral, physique ou intellectuel des personnes.

4. Les moyens d'action

— Des instances associatives

L'AIPAHM se dote d'instances associatives pour mener à bien son projet associatif. Ces instances prennent la forme d'une assemblée générale, d'un conseil d'administration et d'un bureau.

L'assemblée générale

L'assemblée générale est considérée comme l'organe souverain de l'association. Elle est compétente pour décider des actes essentiels de l'association et pour se prononcer sur toutes les questions que les statuts associatifs n'ont pas prévu.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration a pour responsabilité le fonctionnement général, ainsi que l'administration de l'association et détermine avec l'approbation de l'assemblée générale les orientations principales de l'association. Il est, en tant que tel, l'organe législatif de l'association (garant des règles dont l'association s'est dotée).

Le bureau

Le rôle du bureau est de prendre des décisions de gestion dans le cadre strict des orientations définies par le conseil d'administration et l'assemblée générale ainsi que dans le respect de la légalité en vigueur. Il s'agit de l'organe exécutif de l'association.

Les commissions ad hoc

Des commissions peuvent être créées par le conseil d'administration en fonction des besoins (commission patrimoine, commission recrutement, commission achat...).

— Des établissements sociaux et médico-sociaux

L'AIPAHM anime et gère des établissements sociaux et médico-sociaux composés d'un personnel salarié. Ces établissements ont la particularité d'être strictement encadrés par les Pouvoirs publics (CeA, ARS, MDPH) dans le cadre d'un régime d'autorisation leur demandant d'appliquer des règles de gestion et des principes forts en termes de démarche qualité et de gestion des risques. Il est à préciser que le Conseil d'administration confie la gestion courante des établissements dans le cadre d'une délégation de pouvoirs à une direction salariée.

Des ressources

L'AIPAHM puise ses ressources dans la cotisation de ses membres, des dons et legs éventuels. Les produits de la tarification sont quant à eux intégralement dévolus à la gestion des établissements.

Des bénévoles

Des bénévoles membres ou non de l'AIPAHM peuvent s'engager pour mettre leurs compétences au service de l'association.

5. Le positionnement associatif

L'AIPAHM cherche à préserver un équilibre entre la place des personnes accueillies et la place de leurs familles comme de leurs proches.

L'AIPAHM milite pour que les familles et les proches aient toute leur place dans l'accompagnement des personnes. L'AIPAHM tient ainsi à affirmer sa dimension familiale et parentale tout en soutenant, dans le même temps, la capacité d'autodétermination des personnes accueillies. Nous considérons qu'il n'est donc pas incompatible d'œuvrer en même temps pour les familles et de l'autre pour les personnes en situation de handicap.

L'AIPAHM développe, en ce sens, une approche globale et écosystémique du travail social et médico-social (prise en compte de la personne avec et dans son environnement socio-familial).

Cette position associative demande qu'un **dialogue ouvert** soit mené entre les personnes accueillies, les professionnels, les bénévoles et les familles et que chacune des parties soient en capacité d'échanger de manière apaisée et constructive.

Il revient au conseil de l'administration d'assurer ici, en lien avec la direction de l'établissement, un rôle de régulateur au service de ce positionnement associatif.

En ce qui concerne le positionnement associatif, il est également à souligner la volonté du conseil d'administration de l'AIPAHM de ne pas se cantonner à des opérations de validation et de gestion. Les membres du conseil d'administration de l'AIPAHM sont attentifs aux pratiques professionnelles déployées au sein des établissements dans le respect des actions entreprises par les équipes salariées.

Les membres du conseil d'administration estiment, en ce sens, que des échanges fréquents et qu'une culture du débat sont à promouvoir avec les équipes et en particulier avec les cadres des établissements. Le conseil d'administration de l'AIPAHM est ainsi à concevoir comme un conseil d'administration de proximité et non seulement comme un conseil d'administration de gestion.

Bénévoles et salariés doivent ici aussi trouver un point d'équilibre pour que cette coopération soit au bénéfice de toutes et de tous.

6. Les orientations du projet

Les orientations identifiées dans le cadre de ce projet associatif sont les suivantes :

— La communication & l'image

- Conforter l'image de l'AIPAHM ;
- Développer la communication et l'attractivité de l'AIPAHM.

— La coopération & la place des acteurs

- Renforcer la qualité de la relation et de la coopération entre l'ensemble des différents acteurs de l'association (administrateurs, familles, bénévoles, salariés) ;
- Consolider l'accompagnement des familles (par un soutien au droit au répit en particulier) ;
- Structurer et consolider la politique et la gestion des bénévoles.

— Le développement et l'innovation

- Anticiper et développer de nouveaux moyens pour répondre au vieillissement du public accueilli ;
- Poursuivre et déployer un accompagnement de qualité au sein des établissements (bientraitance, expertise, professionnalisme, innovation) ;
- Encourager et réfléchir au développement de nouveaux services et d'organisations ;
- Consolider et sécuriser le modèle associatif.

Ces orientations vont fonder nos actions pour les cinq années à venir.

Elles représentent des enjeux d'importance en termes d'amélioration.

7. Le plan stratégique

Les orientations préalablement présentées seraient à traduire en projets concrets afin les rendre effectives. Afin de réaliser cette traduction pratique, nous proposons la mise en œuvre des actions suivantes :

— La communication & l'image

- Communication digitale : élaborer et mettre en ligne un site internet ; Rendre visible l'AIPAHM sur les sites professionnels et sociaux.
- Valorisation et convivialité : impulser la mise en place d'un évènement associatif régulier et valorisant pour l'AIPAHM ; Relancer les temps conviviaux et festifs entre les résidents, les familles et les professionnels.

La communication de l'AIPAHM devra valoriser prioritairement le positionnement familial et parental de l'association ainsi que le pari qui en découle : trouver ensemble un équilibre entre personnes accompagnées, familles et professionnels.

Travailler autrement que dans la seule direction institutionnelle, pour cheminer vers une approche plurielle et décloisonnée est le message que nous souhaitons mettre en avant.

— La coopération et la place des acteurs

- Politique d'intégration : mettre en place un temps d'accueil associatif pour les nouvelles et nouveaux professionnels.
- Politique de coopération : favoriser les temps d'échanges avec l'équipe de direction, les familles et les bénévoles.

La qualité de la coopération et la lisibilité de la place des acteurs sont des enjeux de taille pour l'AIPAHM. Il nous appartient de réussir cette politique et de l'activer avec une relative célérité.

— La développement et l'innovation

- Adaptation aux besoins : être en veille concernant tous les appels à projets permettant de mieux accueillir les personnes en situation de vieillissement et opérer une réflexion concernant la transformation de l'offre de service ; mettre à disposition une place d'accueil temporaire afin de mieux répondre à des urgences familiales.
- Plaidoyer : poursuivre un travail d'interpellation au sujet de la situation des personnes handicapées vieillissantes.

- Qualité : travailler de concert avec la direction de l'établissement au maintien d'accompagnements qualitatifs et au développement de réponses au bénéfice des personnes accueillies et accompagnées.
- Gouvernance : anticiper le renouvellement et promouvoir la dynamique bénévole au sein de l'association.

L'AIPAHM doit faire face au vieillissement de sa population. Cette situation pose des questions autant techniques qu'éthique. Il nous apparaît indispensable de pouvoir porter la parole des personnes en situation de handicap eu égard à ce vécu. Ces personnes devant pouvoir bénéficier d'un accueil adapté, ce qui semble être la moindre des bientraitances. Les membres de l'AIPAHM continueront d'interpeller les tarificateurs et de rechercher des réponses à ce sujet.

Concernant la dynamique vécue au sein des établissements, les membres bénévoles de l'AIPAHM souhaitent pouvoir veiller au déploiement de pratiques professionnelles respectueuses des personnes accueillies. De la même manière, une attention sera apportée à toutes pratiques permettant d'élever le niveau d'autonomie et de bien-être des personnes accueillies. La modernisation des modalités d'intervention et le relèvement du niveau d'expertise des professionnels, seront ainsi des sujets d'importance pour notre association.

En dernier lieu, nous estimons que la communication méliorative de l'AIPAHM cumulée à des interactions apaisées et constructives, participeront à l'attractivité de l'association. Cependant, la taille de l'association reste une question qui demande de la prudence et de l'anticipation pour bénéficier d'un conseil d'administration alerte, engagé et en nombre suffisant.

Conclusion

Résolument pragmatique, le projet associatif de l'AIPAHM a eu pour ambition de définir l'identité de l'association et ses enjeux prioritaires.

En termes d'identité, dans un contexte laissant la place à un secteur social et médico-social de plus en plus institutionnel, le positionnement de l'AIPAHM peut paraître alternatif.

Nous sommes, en effet, convaincus que l'approche globale et de proximité (personnes/familles /professionnels) est la voie la plus pertinente pour les personnes en situation de handicap car elle n'est pas rupture, mais continuité. Elle est aussi un moyen de replacer la personne dans la réalité d'une vie qui est faite d'interactions entre différentes parties prenantes (la multiplicité des interactions créant, de surcroît, un accompagnement riche et diversifié).

Cette démarche demande cependant des ajustements relationnels plus complexes que dans le cadre d'une relation duelle entre professionnels et personnes accompagnées.

C'est pourquoi nous avons souhaité définir notre positionnement associatif et les moyens de sa mise en pratique en nous concentrant sur la question de la qualité relationnelle et de la recherche permanente d'un équilibre des places entre les différentes personnes qui concourent au projet de la personne.

Nous l'avons écrit dans ce projet : nous privilégions le débat.

Ce projet associatif aura aussi permis de poser un certain nombre de perspectives à partir d'enjeux qui nous apparaissent comme prioritaires : la communication pour garantir une meilleure attractivité de l'association, la coopération comme pierre angulaire du projet, le développement et l'innovation pour répondre aux besoins des personnes.

Les cinq années à venir permettront de valoriser notre identité, de la promouvoir et de déployer un nombre d'important d'actions, qui, nous l'espérons, participeront à l'amélioration des réponses aux besoins des personnes accueillies.