

Notre Projet associatif

APAJH du Tarn
2026-2030



PROJET ASSOCIATIF

SOMMAIRE

- P.03 Préambule
-
- P.04 Identité et valeurs
-
- P.10 Vision stratégique 2026-2030
-
- P.12 Un socle juridique, éthique et opérationnel
-
- P.16 Axe 1 – Les personnes accompagnées
-
- P.26 Axe 2 – Les professionnels et l’organisation du travail
-
- P.39 Axe 3 – La vie associative, la gouvernance, la communication
-
- P.43 Axe 4 – Le militantisme L’engagement
-
- P.46 Axe 5 – Les coopérations L’innovation
-

PRÉAMBULE

Le projet associatif s'inscrit dans un contexte d'évolutions législatives et réglementaires profondes. À la lumière du rapport Piveteau 2022, de la Conférence nationale du handicap 2023, du plan des 50 000 solutions, de SERAFIN-PH ainsi que du rapport de l'IGAS 2024, l'association est directement concernée par une transformation territorialisée majeure qui, à l'horizon 2030, viendra modifier durablement les modèles d'organisation, de gouvernance et d'accompagnement au service des parcours des personnes.

Dans cet environnement en mutation, le projet associatif 2026-2030 a pour ambition de poursuivre et d'amplifier la dynamique engagée en faveur de l'inclusion. Il affirme la volonté de renforcer la participation des personnes accompagnées, de soutenir la qualité de vie au travail des professionnels, de développer des coopérations territoriales durables et d'inscrire pleinement l'association dans une démarche de responsabilité sociétale et environnementale.

Cette ambition se traduira concrètement par une déclinaison des orientations dans les projets d'établissements et de services, afin de garantir une cohérence d'action à tous les niveaux de l'association. Elle reposera également sur la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel, permettant de donner une visibilité et une continuité aux engagements pris pour la période 2026-2030.

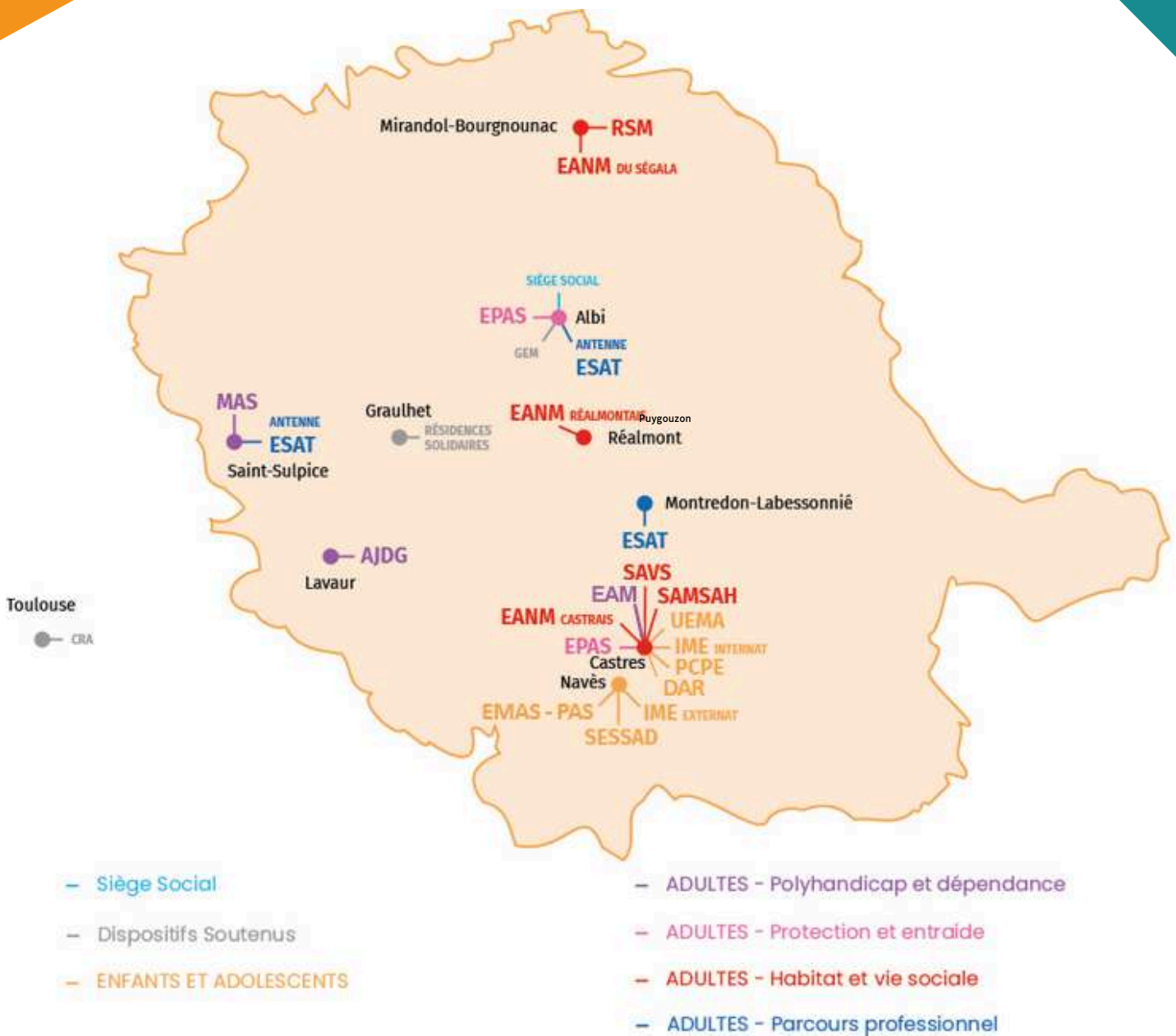
Le suivi de cette dynamique s'appuiera sur des indicateurs sociaux, sociétaux, médico-sociaux, environnementaux et relatifs aux ressources humaines, donnant lieu à la production annuelle d'un rapport d'activité associatif. Une évaluation intermédiaire sera menée en 2028 avant une évaluation finale en 2030, afin d'apprécier la portée du projet et sa contribution aux transformations attendues.

Le projet associatif 2026-2030 s'inscrit ainsi dans la continuité de la dynamique engagée sur la période 2021-2025, tout en affirmant une nouvelle dimension fondée sur la responsabilité sociétale et environnementale. Cette orientation engage l'association à être non seulement gestionnaire et militante, mais également actrice d'une gouvernance responsable, durable et innovante, au service des personnes, des territoires et de la société.

Une démarche participative

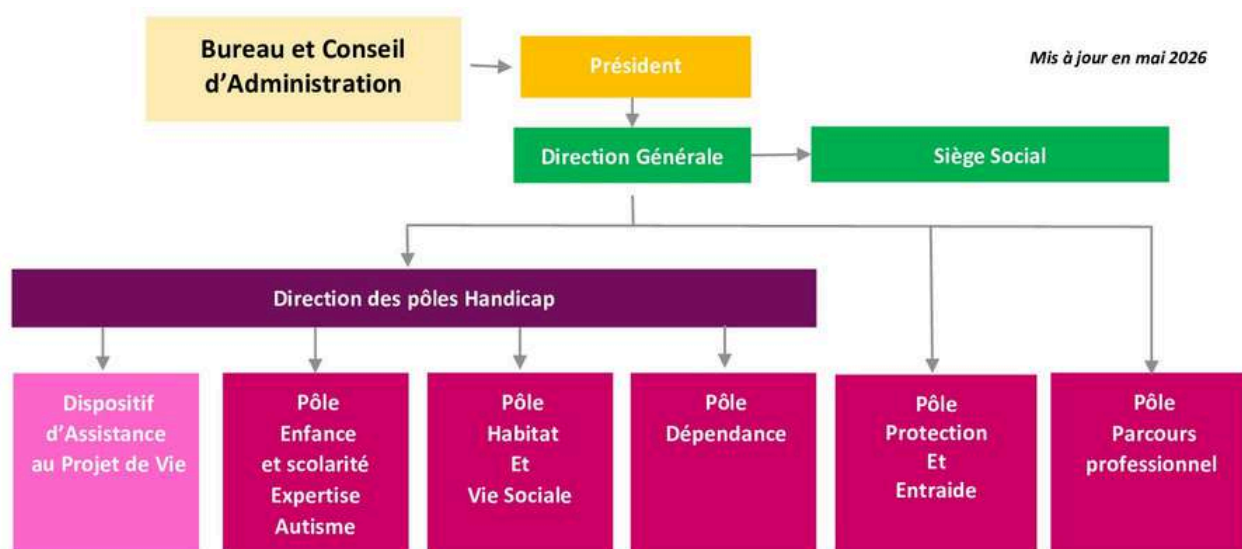
La méthodologie d'élaboration de ce projet a consisté en une démarche participative impliquant personnes accompagnées, familles, salariés, administrateurs et partenaires.

L'APAJH du Tarn



Une association organisée en pôles d'accompagnement et de soutien

Organigramme



Nos établissements, services et dispositifs innovants

EPAS – Etablissement de Protection et d'Accompagnement Social

RSM – Résidence Séniors de Mirandol

ESAT et ses 2 antennes – Etablissement et Service d'Aide par le Travail Valérie Bonafé

SAMSAH – Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés La Planésié

SAVS – Service d'Accompagnement à la Vie Sociale Les Cyclades

EANM – Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (3 sites : EANM Castrais, EANM Réalmontais et EANM du Ségala)

EAM – Etablissement d'Accueil Médicalisé La Planésie

IME et DAR – Institut Médico Éducatif Lostanges (externat et internat) et Dispositif d'Auto-Régulation

PCPE – Pôle de Compétences et de Prestations externalisées Lostanges

SESSAD et UEMA – Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile Lostanges et Unité d'Enseignement en classe Maternelle Autisme

EMAS et PAS – Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation Lostanges et Pôle d'Appui à la Scolarisation

MAS – Maison d'Accueil Spécialisée Lucie Nouet

AJDG – Accueil de Jour de Dame Guiraudé pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer

DISPOSITIF APV – Dispositif d'Assistance au Projet de Vie : Accompagnement proposé par un/une Assistant(e) aux Projets et Parcours de Vie (APPV), dans le sud du département du Tarn, aux personnes en situation de handicap, et leurs proches aidants, pour leur permettre d'exprimer leurs propres choix et appréhender un projet de vie.

GEM – Groupe d'Entraide Mutuelle Horizons

RESIDENCES SOLIDAIRES – Habitat inclusif : lieux de vie en colocation pour adultes en situation de handicap psychique, avec animation d'un projet de vie sociale et partagée

CRA – Centre Ressources Autisme Midi-Pyrénées



LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE

L'APAJH du Tarn met en avant le respect dû à la personne. Quelles que soient les particularités de chacun, toutes les personnes ont droit à la reconnaissance d'humanité, de dignité et de citoyenneté. La personne accueillie ou accompagnée doit :

- pouvoir choisir son devenir et construire son projet de vie ;
- bénéficier, en fonction de ses capacités, de ses désirs et de son évolution de toutes les compensations nécessaires à son inclusion quels que soient ses difficultés et son âge.



LA LAÏCITÉ

Pour l'APAJH du Tarn, la laïcité s'exprime par la reconnaissance du caractère universel et positif de la différence dans toute réalité humaine et sociale.

Elle permet l'expression du respect de l'autre en tant que personne, dans ses convictions philosophiques, politiques, morales ou religieuses.

À l'APAJH du Tarn, chaque adhérent, chaque personne accueillie dans ses établissements et services, chaque membre du personnel a droit à ce respect et réciproquement a le devoir de reconnaître ce droit aux autres.



L'ENGAGEMENT CITOYEN ET SOLIDAIRE

Depuis la loi fondatrice de 1901, les associations sont devenues un puissant moteur de sensibilisation des citoyens en favorisant un fonctionnement démocratique.

Le bénévolat, engagement personnel désintéressé au service d'une conviction pour la promotion des valeurs humanistes, demeure plus que jamais essentiel dans le mouvement associatif.

Pour l'APAJH du Tarn, ces valeurs de base de la dimension associative, sources et garanties concrètes de solidarité et d'efficacité reposent sur :

- la richesse du lien social qui se tisse entre les membres de l'association, personnes accompagnées, familles, militants et salariés : Facteur d'entraide et de dynamisme ;
- la capacité d'innovation, de proposition, de revendication ;
- l'expression et l'identification rapide et directe des attentes, désirs et besoins des personnes accompagnées, des familles et des proches dont l'expérience est irremplaçable.

La responsabilité sociétale et environnementale

L'association s'engage à intégrer pleinement les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans ses pratiques de gestion, ses choix stratégiques et ses actions quotidiennes.

L'association, en tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire, a une responsabilité particulière vis-à-vis de la société et de l'environnement.

Elle gère des fonds publics, agit pour les droits des personnes accompagnées ou soutenues, et doit en même temps contribuer à la transition écologique et sociale.

La responsabilité sociétale et environnementale n'est pas un supplément : elle fait partie intégrante de notre projet politique, de nos pratiques de gestion, de nos partenariats, de nos choix d'organisation et de notre politique patrimoniale.

L'APAJH du Tarn confirme son appartenance à l'économie sociale et solidaire par son adhésion à l'UDES (Union des Employeurs de L'Economie Sociale et Solidaire).

L'APAJH du Tarn prône l'universalité des droits, ce qui veut dire concrètement que la société est l'espace de vie ordinaire des personnes accompagnées, soutenues, en situation de vulnérabilité bénéficiant d'une mesure de protection juridique, et qu'il nous faut aller vers des parcours de vie désinstitutionnalisés où chacun et chacune doit pouvoir exercer le plus possible de libertés, avoir des relations interpersonnelles, appartenir à un groupe, une communauté, une collectivité.

Ainsi, l'APAJH du Tarn se veut reconnue comme :



un acteur inclusif,

garant des droits
et de l'autodétermination des personnes ;



un employeur responsable,

attentif à la qualité de vie au travail
et à l'égalité des chances ;



un gestionnaire exemplaire,

soucieux de son impact écologique et social ;



un partenaire engagé,

qui contribue activement à des territoires
plus durables et solidaires.

+ de 400
personnes
accueillies ou
accompagnées
en situation de
handicap ou
de dépendance

+ de 800
majeurs
protégés
accompagnés

300
salariés

200
adhérents

L'APAJH du Tarn est une association tournée vers l'avenir, avec plus de 50 ans d'histoire.

**L' APAJH du Tarn
de 1972 à 2022**



Membres de la fédération APAJH

L'APAJH du Tarn est une association indépendante et juridiquement responsable, affiliée à la Fédération APAJH avec laquelle elle partage les valeurs de :




**DÉCOUVRIR
L'APAJH en
4 minutes**



Notre Charte de bientraitance

L'APAJH du Tarn prône l'éthique et la bientraitance comme principes transversaux structurants de toutes ses actions. Elle attend de l'ensemble des professionnels une application sans faille de la Charte bientraitance associative. Celle-ci invite chaque salarié à une réflexion éthique de chaque instant pour chaque acte de la pratique professionnelle. Il s'agit d'installer une culture du questionnement permanent dans une démarche qui implique aussi le collectif de travail dans le sens d'une exigence de plein respect des droits des personnes.



La Charte de bientraitance de l'APAJH du Tarn

Une approche partagée de la personne accompagnée : penser ensemble l'action pour bien agir

LES DROITS

Je connais **les droits** des personnes que j'accompagne et j'**agis pour respecter, faire respecter et promouvoir ces droits.**

LA DIGNITÉ

J'accompagne la personne qui est **singulière et unique**, avec considération et respect, au quotidien.


LA CONFIANCE

Je crée un **environnement sûr** et un **climat** favorisant une **relation de confiance** avec la personne.

L'OUVERTURE

J'ouvre et je partage ma pratique professionnelle **aux autres et à l'environnement.**

Bienveillance



...au plus près des pratiques...

L'AUTODÉTERMINATION

Je crée les conditions qui favorisent **l'expression, l'autonomie et le pouvoir d'agir de la personne**

LA NEUTRALITÉ

J'observe une **stricte neutralité religieuse, politique** et ne porte **aucun jugement moral** sur les valeurs et les choix de la personne et/ou de son entourage

LA RÉCIPROCITÉ

Je construis une relation d'accompagnement basée sur une **réciprocité saine et sécurisante** pour la personne accompagnée.


L'ENTOURAGE

Je reconnais et je valorise **le rôle des proches et des aidants** tout au long du parcours de la personne.

L'ACCESSIBILITÉ

Je m'assure que **les informations** que je transmets et **la façon** dont je les transmets sont **adaptées à chaque personne** pour qu'elle les comprenne.

Serai



... dans la valorisation et en positif...

LA RESPONSABILITÉ

Je suis **garant(e) et en responsabilité de la Bientraitance** des personnes en situation de vulnérabilité que j'accompagne.

L'AMÉLIORATION

Je considère **la satisfaction de la personne et de ses proches** comme élément déterminant dans **l'amélioration continue de ma pratique professionnelle.**

LA CONFIDENTIALITÉ

Je respecte la **confidentialité** des informations qui me sont confiées et **l'intimité** des personnes accompagnées

LA PARTICIPATION

Je recherche, à chaque instant, **le consentement et la participation effective** de la personne à son accompagnement.

...en veille permanente...

Notre positionnement éthique



La Bienveillance et l'Éthique au sein de l'APAJH du Tarn

Le questionnement éthique comme acte professionnel à part entière

La Charte bienveillance de l'APAJH du Tarn est un mouvement collectif des équipes professionnelles (salariés) et des bénévoles (adhérents/bénévoles) pour cultiver ensemble une posture d'humilité et de préoccupation éthique permanente.

La dignité, comme boussole



Toute intervention professionnelle trouve son socle dans la reconnaissance inconditionnelle de la dignité humaine, héritage direct de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Cela implique de dépasser ses représentations pour accueillir chaque personne dans sa singularité existentielle : son histoire, ses aspirations, ses vulnérabilités spécifiques...

Le droit à l'autodétermination comme principe actif



L'article 4 de la loi du 2 janvier 2002 rappelle que la personne accompagnée est l'auteur principal de son parcours de vie.

Les professionnels doivent donc développer une capacité à "faire avec" plutôt qu'à "faire pour", en s'appuyant sur les compétences préservées de la personne accompagnée.

L'abandon des routines sécurisantes



Les habitudes institutionnelles et professionnelles, bien que rassurantes, constituent souvent un frein à l'innovation.

Une pratique réellement bienveillante implique de mettre en question sa posture et ses pratiques professionnelles, en s'appuyant sur des indicateurs qualitatifs : qualité du lien, sentiment de bien-être...

L'audace du doute méthodique



"Savoir douter pour mieux agir" devient un mantra professionnel. Cela se traduit par des réflexions permanentes sur les besoins et attentes des personnes, leurs évolutions, leur droit à changer d'avis ou d'envies ... L'échange et la prise en compte des points de vue (personnes accompagnées, familles, pairs, professionnels...) permet de prévenir les dérives qu'induisent l'excès de certitude.

Le miroir des biais inconscients



Chaque professionnel doit identifier ses propres filtres culturels, sociaux ou affectifs qui influencent ses perceptions.

L'objectif n'est pas de les supprimer – mission impossible – mais d'en prendre conscience pour mieux les neutraliser lors des prises de décision.

La gestion constructive des tensions éthiques



L'accompagnement médico-social génère inévitablement des dilemmes entre protection et autonomie, sécurité et liberté. Plutôt que de rechercher des solutions toutes faites, les équipes doivent apprendre à "habiter" ces contradictions et à questionner cet équilibre grâce à des espaces de délibération éthique structurés.

La co-construction authentique



Renoncer à une posture d'expertise unilatérale suppose de mettre en place des outils favorisant la participation active des personnes accompagnées à l'élaboration de leur projet personnalisé.

Les savoirs expérientiels deviennent alors une ressource essentielle dans la conception des dispositifs d'accompagnement.

L'innovation grâce aux situations complexes



Les situations dites "complexes" révèlent souvent les limites des cadres institutionnels existants. Plutôt que de les considérer comme des situations problématiques, elles deviennent des opportunités pour expérimenter des réponses créatives en collaboration avec les personnes concernées.

L'éthique de l'accompagnement et le respect de la dignité

Trois éléments rendent compte de l'exigence d'une réflexion éthique qui fonde l'action des professionnels dans le secteur médico-social en général et au sein de l'APAJH du Tarn en particulier :

- La vulnérabilité de la population accueillie ;
- L'articulation entre les dimensions individuelles et collectives du travail d'accompagnement ;
- L'évolution permanente du travail médico-social.

Il convient de réaffirmer la position d'acteur de la personne accompagnée et de considérer que les professionnels sont souvent aux prises avec des contradictions entre différentes logiques (autonomie/sécurité, médicales...).








Concernant le champ de l'éthique, l'objectif est pour nous de favoriser le partage d'un langage commun basé sur une définition qui permet de situer l'éthique notamment au regard de la morale, du droit et de la déontologie.

Dans un contexte de délitement de la cohésion sociale, de profonds changements, climatiques et démographiques, où le virage numérique s'impose dans toutes les sphères de la société, l'APAJH du Tarn milite pour construire des parcours de vie autodéterminés, inclusifs, sécurisés et soutenus par les pairs et des professionnels formés et reconnus.

L'APAJH du Tarn ambitionne d'être un acteur de référence sur le Tarn

- Pour les personnes accompagnées : garantir l'autodétermination et l'inclusion, soutenir le « droit à l'essai », développer l'habitat inclusif et appliquer l'accès au droit commun.
- Pour les majeurs en mesure de protection juridique : soutien dans l'exercice de leurs droits et devoirs, de leur pouvoir d'agir, et dans la gestion de leurs intérêts, avec une approche individualisée favorisant leur autonomie, leur participation et le respect de leur volonté.
- Pour les personnes exerçant une activité professionnelle : favoriser la montée en compétences, faciliter l'accès au travail du milieu ordinaire.
- Pour les professionnels : assurer une qualité de vie au travail, renforcer les compétences et l'innovation, accompagner la transformation des métiers.
- Pour la vie associative et le militantisme : renforcer la gouvernance démocratique, la participation des usagers, la coopération avec les acteurs de la société civile, et être force de proposition dans le débat public
- Pour les partenariats et ressources : consolider l'ancrage territorial, développer des coopérations et diversifier les financements.
- Pour la responsabilité sociétale et environnementale : être une organisation exemplaire qui conjugue inclusion, utilité sociale, équité et respect de l'environnement.

UN ACTEUR INCLUSIF, ÉQUITABLE, ÉCOLOGIQUEMENT RESPONSABLE ET SOCIALEMENT INNOVANT QUI S'IMPLIQUE POUR :

-  contribuer activement à la construction d'une société solidaire et durable ;
-  faire évoluer l'accompagnement médico-social vers l'inclusion : accompagnement vers un « chez soi », diversification des services...
-  renforcer la place des personnes accompagnées ou soutenues dans la gouvernance ;
-  intégrer pleinement des enjeux sociaux, éthiques et environnementaux dans ses pratiques ;
-  construire un chemin fait d'expérimentations, de souplesse, d'écoute et d'ouverture ;
-  s'affirmer comme acteur à part entière de la cohésion sociale et des solidarités ;
-  valoriser les partenariats et les coopérations à l'international (Europe) ainsi que les recherches actions collaboratives et participatives avec le milieu universitaire qui participent à une meilleure appropriation des bonnes pratiques sur la désinstitutionnalisation.

Un acteur militant pour :

- Construire une société plus juste et laïque où chacun peut trouver sa place. La création d'environnements accessibles qui offrent à chacun la possibilité d'une ouverture et d'un partage avec son environnement et une pleine participation à la vie locale.
- Des environnements capacitants. Les personnes ne seront plus dépendantes d'un transport, elles pourront se déplacer en autonomie, consommer, participer à la vie citoyenne.
- Des environnements scolaires, et périscolaires où les enfants et adolescents seront reconnus et valorisés dans leurs aptitudes psychosociales, et trouveront leur pleine place au sein de la communauté éducative. Pour chacun d'entre eux, se sentir élève comme les autres enfants de la classe, c'est pouvoir exercer ses apprentissages et sa participation à la vie sociale avec tous les autres enfants et/ou adolescents.
- Des environnements de travail qui reconnaissent la légitimité des personnes accompagnées ou soutenues à contribuer à la vie économique et sociale. Ces environnements doivent être pensés non pour tolérer la différence mais comme une richesse pour le collectif de travail. Leur objectif est de permettre à chacun d'exercer un pouvoir d'agir sur son activité, de participer aux choix qui le concernent, d'exprimer sa parole et d'être reconnu pour ses compétences.
- Des environnements de travail offrant de réelles perspectives de formation, d'évolution, de mobilité et de développement professionnel, sans cantonnement à des fonctions limitées ni frein aux ambitions.
- Des cadres de travail accessibles, capacitants, équitables et émancipateurs, qui rendent possible l'exercice plein et entier d'une citoyenneté professionnelle.
- Des dispositifs médico-sociaux qui s'engagent à fournir des accompagnements et des soins de qualité, à respecter l'environnement, à promouvoir la santé et le bien-être des personnes, et à adopter des pratiques éthiques.

UN SOCLE JURIDIQUE, ÉTHIQUE ET OPÉRATIONNEL : LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE SES PRINCIPES GÉNÉRAUX (ARTICLE 3)

Notre projet associatif s'inscrit dans le cadre de ces principes qui orientent nos choix stratégiques, nos organisations, nos coopérations, nos pratiques professionnelles et notre manière de reconnaître chaque personne accompagnée comme sujet de droit, acteur de sa vie et citoyen à part entière.

1

Respect de la dignité, de l'autonomie individuelle, de la liberté de choix et de l'indépendance des personnes

Nous affirmons que toute personne accompagnée doit être reconnue d'abord pour sa dignité propre, sa volonté, ses préférences et sa capacité à exercer des ou ses choix. L'accompagnement ne peut donc pas se réduire à protéger ou à décider à la place de la personne. Il doit rechercher son consentement, soutenir son pouvoir d'agir, rendre l'information compréhensible et développer toutes les conditions concrètes d'une autonomie réelle.

Notre responsabilité est d'aider chacun à exercer ses droits, et non d'organiser des dépendances.

2

Non-discrimination

Nous refusons toute distinction, restriction ou inégalité de traitement fondée sur le handicap. Ce principe implique non seulement de prévenir les discriminations directes, mais aussi de repérer les exclusions produites par des règles, des habitudes ou des organisations en apparence neutres. Il nous oblige à mettre en place les adaptations nécessaires, à garantir l'accès réel, aux droits, aux prestations, à la participation, et à considérer les aménagements raisonnables comme une exigence normale de justice et non comme une dérogation exceptionnelle.

3

Participation et intégration pleines et effectives à la société

Nous considérons que la personne ne doit jamais être seulement présente dans un dispositif : elle doit pouvoir participer réellement aux décisions qui la concernent et à la vie sociale, citoyenne, culturelle et collective. L'accompagnement doit donc favoriser l'expression, l'écoute, la co-construction, l'accès à l'information et l'exercice effectif de la citoyenneté. Ce principe nous oblige aussi à prévenir les logiques d'isolement, d'entre-soi institutionnel ou de ségrégation, même lorsqu'ils résultent de fonctionnements installés de longue date.

4

Respect de la différence et acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine

Nous reconnaissons le handicap comme une composante de la diversité humaine, et non comme un écart qui diminuerait la valeur sociale de la personne.

Ce principe nous engage à combattre les stéréotypes, les représentations réductrices et les pratiques qui enferment les personnes dans leurs limitations. Il appelle un regard professionnel fondé sur les droits et les devoirs, les capacités, les aspirations et la singularité de chacun. Il implique aussi de faire évoluer les cultures institutionnelles pour que la différence soit pleinement reconnue, respectée et prise en compte.

5

Égalité des chances

Nous affirmons que l'égalité réelle ne consiste pas à proposer la même chose à tous, mais à permettre à chacun d'accéder effectivement aux mêmes droits, aux mêmes possibilités et aux mêmes perspectives. Ce principe justifie des réponses différenciées, des compensations adaptées et des soutiens renforcés lorsque les obstacles sont plus importants. Il nous oblige à penser l'équité dans les parcours, les accompagnements et l'accès aux opportunités. Il rappelle qu'un traitement identique peut produire une inégalité réelle lorsqu'il ne tient pas compte des besoins de compensation.

6

Accessibilité

L'accessibilité est une condition d'effectivité des droits. Elle concerne les locaux, les transports, l'information, la communication, les outils numériques, les procédures, les réunions, les décisions et l'ensemble de l'environnement institutionnel. Pour notre association, elle ne peut pas être traitée comme une question technique secondaire : elle doit être intégrée dès la conception des projets, des supports et des organisations. Être accessible, c'est permettre à chacun de comprendre, de circuler, d'agir, de choisir, de participer et d'exercer ses droits et ses devoirs sans obstacle inutile.

7

Égalité entre les hommes et les femmes

Nous affirmons que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être garantie dans tous les domaines de la vie accompagnée, sociale, professionnelle et citoyenne. Ce principe impose une vigilance particulière face aux discriminations croisées, notamment lorsque le handicap se cumule avec les inégalités de sexe, l'exposition aux violences, l'invisibilisation ou un moindre accès à la parole et aux droits. Il nous engage à développer des pratiques attentives aux vulnérabilités spécifiques, à la protection, à l'autonomie et à l'égal accès de toutes et tous aux choix, aux responsabilités et à la participation.

8

Respect du développement des capacités de l'enfant handicapé et du droit des enfants handicapés à préserver leur identité

Lorsque notre action concerne des enfants ou des adolescents, nous reconnaissons chacun d'eux comme un sujet en développement, porteur de potentialités évolutives, d'une histoire, d'une identité et d'une parole propre. Ce principe interdit de réduire l'enfant à ses difficultés ou à son diagnostic. Il oblige à adapter les accompagnements à l'évolution de ses capacités, à soutenir son expression, à respecter son identité et à associer pleinement sa famille sans effacer sa place propre. Il invite à penser l'éducation, le soin et l'accompagnement dans une perspective de devenir et d'émancipation.

Ces huit principes généraux constituent le cadre de référence de notre projet associatif. Ils donnent sens à notre engagement et fixent le niveau d'exigence de nos décisions, de nos organisations et de nos pratiques d'accompagnement. Ils nous obligent à faire vivre une approche fondée sur les droits, la participation, l'accessibilité, l'égalité réelle et la reconnaissance pleine et entière de chaque personne. Ils appellent une traduction concrète dans nos priorités stratégiques, nos coopérations, nos procédures, nos modalités d'évaluation et notre dialogue avec les personnes accompagnées, leurs proches et nos partenaires.

À travers eux, notre association réaffirme que toute personne en situation de handicap est un membre à part entière de la communauté humaine, de la cité et du droit commun.

**Un projet associatif
structuré autour**

de

5 axes

**Les
personnes
accompagnées**

**Les professionnels
et l'organisation
du travail**

**La vie associative,
la gouvernance,
la communication**

**Le militantisme,
l'engagement**

**Les coopérations,
l'innovation**

**Une association qui pense la désinstitutionnalisation comme une occasion de
diminuer le poids du collectif et de s'attacher aux droits des personnes**



01

Les personnes accompagnées

Notre ambition est de faire vivre concrètement les droits fondamentaux des personnes, qu'il s'agisse des droits individuels, collectifs ou sociaux. Nous souhaitons placer l'autodétermination au cœur de l'accompagnement afin que chacun puisse devenir pleinement acteur de sa vie sociale. Cette démarche implique de personnaliser autant que possible les accompagnements, en limitant les contraintes liées au fonctionnement de la vie en collectivité. Aujourd'hui plus que jamais, il est essentiel de considérer avant tout le citoyen et la personne humaine avant la situation de handicap.

“
Traitez les gens
comme s'ils étaient
ce qu'ils pourraient
être et vous les
aiderez à devenir ce
qu'ils sont capables
d'être.”

Johann Wolfgang
von Goethe

”

HABITER

POUVOIR HABITER EST UNE CONDITION ESSENTIELLE DE L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL ET DE L'ENRACINEMENT

Il nous semble essentiel de ne plus parler de résidents mais « d'habitants », avec de réelles possibilités d'autodétermination. Le « chez soi » est un espace de vie permettant de prendre sa vie en main, de vivre sa citoyenneté et son autonomie, de conserver ce qui est essentiel et de vivre selon ses propres règles. C'est un lieu familial, de confort et de sécurité, un point d'appui essentiel pour bien vivre, bien vieillir et améliorer sa qualité de vie.

Habiter les lieux, c'est aussi prendre soin de soi, des autres, du vivant et de l'environnement.

Pour l'APAJH du Tarn, l'habitat des personnes en situation de handicap est un enjeu pour tous les lieux de vie existants ou nouvellement créés afin de permettre de :

- se sentir « chez soi » grâce à des espaces privés et collectifs chaleureux ;
- choisir ses activités et son rythme de vie ;
- être immergé dans la vie sociale ordinaire ;
- participer à la vie de la cité ;
- s'approprier son environnement ;
- bénéficier d'un accompagnement choisi et adapté.

C'est notre regard qui doit changer pour que chaque personne accompagnée se sente « chez elle », y compris en établissement. Le « chez soi » et les services indispensables ne doivent plus passer par une mise à l'écart, mais par une solidarité inscrite dans le droit commun et la vie dans la cité.

L'APAJH du Tarn s'engage :

L'APAJH du Tarn soutient les nouveaux dispositifs d'habitat afin d'élargir son offre et de se positionner comme acteur des politiques d'inclusion. Elle favorisera les projets innovants œuvrant pour le déploiement de l'habitat inclusif dans toute sa diversité (Résidences Solidaires de Graulhet, colocation, habitats partagés, villa tremplin...) et les solutions alternatives à l'institution.

Il ne s'agit pas seulement de développer de nouveaux dispositifs favorisant « l'habiter chez soi », mais aussi d'amener les établissements et services à se transformer progressivement afin de promouvoir l'autodétermination, la pair-aidance, la citoyenneté, le respect de l'intimité, la vie affective et sexuelle, la vie en couple et l'inclusion dans la cité.

Cette évolution accompagnée doit associer toutes les parties prenantes. La contribution des salariés de l'association est déterminante.

Il s'agit d'un changement de paradigme dans l'accompagnement des personnes : les pratiques professionnelles évoluent d'une logique de structure et de fonctionnement institutionnel vers une logique de parcours de vie adaptée aux besoins et aspirations exprimés par les personnes elles-mêmes.

Actions prioritaires :

- Développer des environnements capacitants pour vivre chez soi avec ses normes à soi, dans un dispositif soutenant le vivre ensemble, l'aller vers, les rencontres, l'autonomie, l'émancipation, à l'instar du projet de construction de logements individuels à Réalmont ;
- Mener une réflexion sur l'amélioration des conditions d'habiter au sein des établissements qu'elle gère, faire évoluer son offre et permettre la transition inclusive ;
- Répondre aux appels à projets dans ce domaine ;
- Solliciter les pouvoirs publics pour faire évoluer ses autorisations dans une conception plus globale de l'accueil des personnes et de l'accompagnement de leur parcours.

CHOISIR

GARANTIR A CHAQUE PERSONNE LE DROIT DE CHOISIR ET DE VIVRE SON PROJET DE VIE








Chaque personne en situation de handicap a le droit d'exercer un contrôle sur sa vie, de faire ses propres choix, d'agir pour son projet de vie. Son accompagnement se doit de révéler son potentiel d'autonomie.

Les personnes accompagnées ou soutenues souhaitent vivre leur vie avec le plus grand degré de liberté et d'autonomie possible, dans un environnement humain et matériel où elles pourront bénéficier de services de soutien qui facilitent ce mode de vie au lieu de l'entraver.

L'APAJH du Tarn milite pour la promotion de l'autonomie, une vie indépendante et active dans tous les domaines de la vie (culturel, social, professionnel, politique, bénévolat) selon les choix de la personne et inscrit l'autodétermination comme un levier pour que les personnes accompagnées ou soutenues puissent vivre pleinement avec et parmi les autres. Ainsi, l'autodétermination consiste à partir des personnes elles-mêmes, à les laisser s'organiser et à n'être là qu'en soutien de cette organisation. Cette conception nous permet aujourd'hui d'aller plus loin que les formes classiques de participation instaurées par la loi dès lors que certaines formes d'habitat seront plus inclusives.

L'APAJH du Tarn s'engage :

La nature même des métiers de l'accompagnement est d'accompagner la personne à décider elle-même de ce qui est bon pour elle et à le faire elle-même :

-  La personne associe à son projet qui elle souhaite.
-  La personne est accompagnée pour explorer, formuler, formaliser et piloter / coordonner son projet, elle peut choisir ou refuser le professionnel qui co-ordonnera son projet avec elle.
-  La personne doit pouvoir trouver dans la mesure du possible une réponse de proximité à ses besoins et accéder à un panel de services pour participer pleinement à la vie sociale.
-  La personne bénéficie de la possibilité de modifier son mode d'accompagnement selon ses souhaits et aspirations.
-  Le professionnel adopte le point de vue de la personne pour approcher au plus près l'équilibre de vie qui est le sien.
-  Le professionnel qui intervient en établissement intervient chez la personne (son lieu de travail) dans une approche domiciliaire.
-  Le projet personnalisé incarne un « Parcours de vie ».



Actions prioritaires :

- ✓ S'assurer auprès de la personne que les prestations proposées correspondent à ses choix ;
- ✓ Rendre possible la prise de conscience de ses désirs et de ses besoins avec l'aide du collectif sans abuser de contraintes qu'impose le fonctionnement institutionnel ;
- ✓ Rechercher et rendre possible l'expression et le désir de la personne concernant les choix de sa propre vie sans influencer son discernement ;
- ✓ Proposer des réponses réellement personnalisées, coconstruites avec la personne, valorisant au mieux ses capacités ;
- ✓ Créer des environnements de vie et de relations qui soutiennent l'autodétermination ;
- ✓ Lever les freins à l'autodétermination : changer notre regard, celui de l'environnement, celui des personnes sur ses propres capacités ;
- ✓ Mettre en place pour tous des modalités d'expression et de communication durables : donner les moyens aux personnes non oralisantes d'accéder à la CAA (Communication Alternative et Améliorée) ;
- ✓ Former les personnes accompagnées ou soutenues, y compris avec les professionnels ;
- ✓ Permettre un accès direct des personnes accompagnées aux Facilitrices de Parcours de Vie associatives ;
- ✓ Mettre en place des actions de sensibilisation à l'IA à destination des personnes accompagnées.

EXPERIMENTER

AUTORISER LES ESSAIS DE VIE, PERMETTRE D'EXPERIMENTER

Les personnes accompagnées ou soutenues doivent pouvoir s'essayer à des prises de risques. Les hésitations, les retours en arrière doivent pouvoir être reconnus comme des éléments ordinaires constitutifs de tout projet.

En effet, les réussites, abouties ou partielles, sont évaluées par les personnes elles-mêmes qui peuvent en tirer tout enseignement pour adapter ou faire évoluer leurs projets. Renoncer, revenir en arrière ne doivent pas être considérés comme des échecs mais plutôt comme des expériences de vie qui nous construisent. Dans tous les cas, il est important de valoriser ce que nous pouvons apprendre de nos erreurs.

L'APAJH du Tarn s'engage :

A mettre en œuvre un accompagnement des personnes :

- conçu avec la participation directe des personnes ;
- repensé qui permet à la personne d'être autrice, actrice et coordinatrice de son projet personnalisé ;
- qui crée un environnement qui valorise les choix des personnes accompagnées ;
- qui garantit l'accessibilité pour tous et le libre choix des modes de vie ;
- qui offre une palette des possibles en termes d'offres et de modalités : fonctionnement en dispositif intégré prévoyant toute forme de modularité et d'évolution dans les réponses à apporter ;
- qui permette à chaque personne de pouvoir choisir le mode d'habiter qui la sécurise le plus, de choisir les modalités d'accompagnement qui répondent au mieux à ses aspirations ;
- qui prend le temps de nouer des relations interpersonnelles authentiques et réciproques, au-delà de l'acte technique, parce que c'est essentiel pour la vie humaine.


Actions prioritaires :


- Multiplier les expériences de vie afin d'aider chacun à mieux connaître ses envies et à construire son projet ;
- Permettre à la personne d'être actrice et responsable de ses choix grâce à une information accessible ;
- Renforcer la pair-aidance afin de favoriser la confiance, l'entraide et l'ouverture à de nouvelles expériences ;
- Permettre la réalisation de stages, possibilités d'allers-retours entre divers dispositifs, diverses modalités d'accompagnement, divers univers professionnels... ;
- Mettre en place la participation des personnes accompagnées (recruteurs formés) au recrutement des salariés ;
- Oser une prise de risque partagée entre la personne, son entourage, les professionnels et les partenaires, en recherchant des solutions alternatives, complémentaires ou temporaires adaptées à son contexte de vie ;
- Rechercher des solutions alternatives, complémentaires, temporaires... pour que le projet de la personne trouve sa réalisation ;
- Mettre en avant les potentialités personnelles, les habiletés comportementales, identifier et reconnaître les ressources de la personne avec elle ;
- Accompagner la personne dans l'exercice de ses droits et de son autonomie, notamment dans la désignation d'une personne de confiance si elle le souhaite ;
- Mobiliser autant que possible l'emploi accompagné et les contrats de droit commun à temps partiel pour les agents polyvalents de l'ESAT.


BIEN-ÊTRE

RECHERCHER LE BIEN-ÊTRE SOCIAL, MORAL ET PHYSIQUE QUI CORRESPONDE À CHACUN

L'organisation mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, [qui] ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». La santé est prise en compte dans sa globalité. Elle est associée à la notion de bien-être. Ainsi, l'épanouissement de chacun passe par :

 la réalisation d'une vie sociale, familiale, relationnelle, spirituelle, affective, et sexuelle ;

 l'exercice de sa citoyenneté et de sa participation sociale, le travail et les apprentissages, les voyages, la pratique du sport, les loisirs, le partage de réalisations culturelles et artistiques... ;

 l'accomplissement de ses aspirations.

Une démarche qui prévient les situations d'isolement et/ou de solitude, facteurs de dégradation de l'état de santé.

L'APAJH du Tarn s'engage :

Pour l'APAJH du Tarn, chaque personne doit pouvoir trouver dans les prestations qu'elle a choisies, la prise en compte de son propre rythme, de son besoin d'interactions sociales diversifiées et renouvelées, de ses aspirations à s'ouvrir aux autres, de mieux s'adapter à son environnement, et à évoluer.

Les réponses proposées doivent être variées, solliciter différentes modalités et différents registres, être ouvertes aux rencontres, à la convivialité, à de nouvelles découvertes pour tendre vers un état complet de bien-être physique mental et social.

Dans tous les cas, il s'agit de développer une culture de la prévention dans l'objectif de pérenniser les acquis tout au long de la vie, voire d'en développer de nouveaux, d'éviter les régressions et les situations de chronicité, de dépendance, et d'usure dans tous les domaines.

Actions prioritaires :

Bien-être social : avoir une qualité de vie sociale, exercer sa citoyenneté

- Mettre au centre de l'accompagnement les envies, le partage, la convivialité et le vivre-ensemble ;
- Rechercher ce qui anime chaque personne, ce qui lui fait plaisir, ce qu'elle souhaite pour elle-même ;
- Favoriser toutes les situations de vie source d'apprentissage, de compétences professionnelles et de développement de l'autonomie personnelle ;
- Diversifier et relier ces apprentissages au quotidien ;
- Faciliter l'accès aux outils numériques de l'information et mener les actions de prévention liées à l'usage des réseaux sociaux et de l'IA ;
- Permettre la participation des personnes aux groupes de travail mis en place par l'association, aux séances du Conseil d'Administration, aux rencontres avec les partenaires institutionnels sur les sujets qui les concernent... ;
- S'appuyer sur les CVS pour développer des activités de soutien à l'exercice de la citoyenneté et de la participation sociale ;
- Accompagner la parentalité au travers de groupes de pairs.



BIEN-ÊTRE SOCIAL

Bien-être physique : sensation d'une bonne santé physiologique générale, d'une satisfaction des besoins primordiaux du corps

- ✓ Accompagner l'appropriation et l'assimilation des besoins d'hygiène et de santé ;
- ✓ Rendre les personnes actrices de leur parcours de santé et leur permettre d'exercer des choix éclairés (vaccination, contraception...) ; Développer des actions d'éducation à la santé : équilibre alimentaire, hygiène, vie affective, sexualité, intimité... ;
- ✓ Encourager la pratique d'activités physiques et sportives dès lors que les personnes accompagnées en formulent le souhait. Ces activités doivent pouvoir s'exercer sous toutes les formes souhaitées par les personnes : dans le cadre d'activités organisées par les associations de sport adapté, par les éducateurs sportifs ou avec le milieu ordinaire ;

Les activités sportives concourent à la prévention de certaines maladies, permettent de vieillir mieux et en meilleure forme, elles agissent sur le bien-être moral, le stress, l'anxiété, elles contribuent à la socialisation, aux relations humaines et à la communication.

- ✓ Renforcer l'accès aux soins, à la prévention (repérage précoce), aux loisirs, à la culture et au sport, en mobilisant un réseau de partenaires de droit commun déjà identifiés et favoriser la recherche de nouvelles collaborations.



BIEN ÊTRE MORAL

Bien-être moral : la réalisation de soi

Le bien-être moral n'a aucune définition concrète, il contient une forte composante personnelle et ne peut être évalué que de manière subjective par la personne elle-même.

Il comprend une sorte d'harmonie avec soi-même, avec ses valeurs, avec les autres et avec son environnement, le plaisir, le sentiment d'épanouissement personnel.

Néanmoins de nombreux facteurs interviennent dans le ressenti de bien-être : le sentiment de sécurité, le sentiment de justice, la qualité des relations avec son environnement, la contribution à la réalisation du travail dans un atelier, le sentiment d'appartenance, de reconnaissance et de respect, l'estime de soi, la prise de conscience du lien entre santé physique et santé mentale, de ses capacités à l'autonomie, à prendre ses responsabilités.

Il n'est plus à démontrer que faciliter l'autodétermination, les expériences de vie et de relations, un « habiter chez soi » choisi, ne peut que contribuer à aller vers un meilleur bien-être moral.



BIEN ÊTRE PHYSIQUE

Accompagnement au vieillissement et à la fin de vie :

L'APAJH du Tarn entend également assurer un accompagnement de qualité jusqu'au bout de la vie aux personnes. Le vieillissement et / ou la maladie constituent un enjeu important pour l'accompagnement des personnes en fin de vie, et de leurs proches :

- Engager un travail collaboratif entre acteurs des soins palliatifs, les acteurs de soins de droit commun (HAD, infirmiers libéraux, médecins, hôpitaux) et les équipes des établissements et services ;
- Préparer les personnels à accompagner le vieillissement, les situations de fin de vie, les phases de déclin ;
- Favoriser et développer les formations pour faire évoluer les pratiques, changer les regards ;
- Intégrer un volet « accompagnement à la fin de vie » au projet d'établissement ou de service.



AIDANTS

SOUTENIR LES AIDANTS FAMILIAUX ET PROCHES AIDANTS

L'entourage de la personne (familial, amical, ...) intervient auprès de la personne, il a une certaine expertise ; il faut donc le prendre en compte, le solliciter et l'impliquer le cas échéant. Ce partenariat peut être déterminant pour la personne dans la mesure où elle sollicite elle-même cette collaboration.

Le besoin de répit pour l'aidant et de solution d'accueil temporaire (avec hébergement ou non) pour l'aidé est aujourd'hui fortement exprimé par de nombreuses familles.

Les réponses de répit et d'accompagnement pour les aidants se développent de plus en plus sur notre territoire, elles permettent de prévenir ou d'anticiper des dégradations futures de l'état de santé ou d'épuisement de l'aidant(e).

Donner la possibilité à l'aidant de pouvoir se poser, prendre du répit et disposer d'un temps pour soi est un facteur déterminant dans le maintien au domicile des personnes accompagnées ou soutenues ou en perte d'autonomie.

Actions prioritaires :

- Proposer des solutions pour répondre aux demandes des aidants familiaux de répit ou d'aide à domicile, d'accompagnement plus modulable, séquentiel, avec plus de proximité, de quotidienneté ;
- Prendre en compte l'impact de l'annonce du handicap au sein de la cellule familiale en proposant un accompagnement pour la fratrie le cas échéant ;
- Faire évoluer nos autorisations pour proposer de l'accueil temporaire ; Soutenir les parents dans l'exercice de leur parentalité ;
- Prendre en compte l'entourage de la personne au-delà de la famille proche ; Proposer un accueil pour chaque situation.

L'APAJH du Tarn s'engage :



Pour développer son offre de service vers de l'accueil temporaire considérant les problématiques d'isolement que rencontrent certaines familles ;



A répondre avec souplesse et efficacité aux besoins des parcours des personnes.

Les accueils temporaires sont une prestation qui pourra se retrouver dans les propositions d'accompagnements des plateformes et dispositifs intégrés.

DROIT COMMUN

SOLLICITER LES ACTEURS DU DROIT COMMUN

Pour répondre aux besoins des personnes, nous devons penser droit commun avant tout, avant même d'envisager l'intervention complémentaire de nos services. Le principe de subsidiarité suppose d'explorer d'abord les réponses existantes dans le milieu de vie ordinaire, de mobiliser tous les partenariats possibles qui soutiendraient la personne dans son environnement de vie, et de développer de manière complémentaire les prestations de compensation.

L'APAJH du Tarn pense que le regard de la société n'évoluera que si les personnes accompagnées ou soutenues évoluent au sein de leurs pairs citoyens. Cette évolution se traduira notamment à travers l'accès à l'école de son choix, à l'apprentissage, la formation professionnelle mais également à l'emploi via le développement des stages et de contrats de droit commun en entreprise.

L'APAJH du Tarn s'engage :



A agir, en toutes circonstances, pour permettre aux personnes accueillies et/ou accompagnées d'établir, ou de rétablir, le lien social, principe premier de l'inclusion dans la société.

L'APAJH du Tarn milite pour l'accessibilité universelle à tous les services de droit commun pour tous (scolarité, travail, transport, logement...).



A reconnaître le droit à vivre dans la société avec la même possibilité que tout le monde d'exercer des choix.

L'expertise des professionnels doit aussi accompagner la montée en compétences de la société en matière de prise en compte des besoins des personnes.

Actions prioritaires :

- Engager des partenariats avec tous les acteurs des territoires d'intervention, ceux de la scolarité, de la formation professionnelle et de l'emploi, du logement, de la santé mais aussi de l'insertion, avec les équipements socio culturels, sportifs et de loisirs ;
- Faire évoluer l'offre vers des dispositifs inclusifs, mailler avec les ressources des territoires dans une logique d'accompagnement des parcours au plus près des environnements de vie choisis par les personnes ;
- Renforcer le soutien et l'appui-ressources aux dispositifs de droit commun (équipements sociaux culturels, de loisirs et sportifs) pour s'assurer d'une inclusion réussie et adaptée ;
- Penser droit commun en première intention avant de mobiliser les moyens de soutien spécialisé ;
- S'impliquer pour l'appui médicosocial des professionnels au sein de l'école pour tous et renforcer le partenariat avec l'éducation nationale ;
- Concevoir et implémenter de nouvelles pratiques collaboratives ;
- Mettre notre expertise au service des acteurs du droit commun.

La mise en œuvre de ces orientations va nécessairement transformer notre manière d'accompagner les personnes. Les organisations de travail vont s'en trouver modifiées. Ce n'est pas une simple évolution mais un véritable changement : il s'agit de modifier en profondeur l'offre d'accompagnement pour que chaque personne se sente chez elle quelle que soit sa modalité d'habiter.



02

Les professionnels et l'organisation du travail

Notre ambition est que chacun des salariés de l'association se sente bien dans son travail, puisse s'y épanouir, y trouver des satisfactions, la reconnaissance de ses compétences et du sens pour lui.

FAIRE DE L'ASSOCIATION UN LIEU OÙ IL FAIT BON VIVRE, TRAVAILLER ET INNOVER

Les conditions de réalisation d'un parcours professionnel sont un élément important pour ne pas dire essentiel dans la vie de toute personne. La mise en situation de travail doit permettre le bien-être et l'épanouissement des salariés tout en préservant leur sécurité et leur santé. Toutefois, l'environnement du champ médico-social évolue : l'accompagnement doit davantage répondre aux besoins et attentes exprimées par les personnes et moins être conditionné par des contraintes organisationnelles. Les organisations de travail à mettre en place devront donc concilier ces objectifs :

- Permettre aux professionnels de se renouveler dans leurs pratiques,
- Elargir le champ de leurs activités,
- Expérimenter des prestations répondant mieux aux choix des personnes,
- Faire évoluer, voire transformer la manière d'accompagner les personnes,
- S'ouvrir à d'autres expériences de travail,
- S'adapter,
- Renouveler l'offre de service.

La formation professionnelle reste un levier majeur à mobiliser pour développer de nouvelles compétences et sécuriser les pratiques des professionnels. Le management devra permettre cette mutation en favorisant l'engagement, le dynamisme, l'autonomie et l'évolution des pratiques professionnelles.

FAIRE DE L'ASSOCIATION UN LIEU OÙ L'ON SOIGNE L'ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS ET DES INTÉRIMAIRES

Dans le cadre de son projet associatif et de sa politique d'amélioration continue, l'APAJH du Tarn a mis en place un outil digital dédié à l'intégration et à l'accompagnement des professionnels. Développé en partenariat avec la société castraise AFIGEC, cette plateforme e-learning répond à un double objectif : structurer le parcours d'intégration des nouveaux salariés et renforcer l'accompagnement des professionnels déjà en poste.

HARMONISATION DES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES À L'ÉCHELLE DE
L'ASSOCIATION

AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ À
L'INFORMATION POUR L'ENSEMBLE
DES PROFESSIONNELS

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
DANS UNE LOGIQUE DE FORMATION
CONTINUE

RENFORCEMENT DE LA CULTURE DE
PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

OPTIMISATION DU TEMPS
D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES
ENCADRANTES

STRUCTURATION ET SÉCURISATION
DES PARCOURS

Accessible à distance et à tout moment, cet outil propose :

- Une présentation institutionnelle de l'association et de son siège social ;
- Une présentation de chaque établissement / service / plateforme ou dispositif, intégrant l'identification des risques professionnels et la sécurité des lieux de travail ;
- Un rappel des règles et pratiques essentielles en matière de ressources humaines ainsi que les documents du kit d'embauche ;
- Une bibliothèque documentaire centralisée, regroupant les ressources administratives et informatives nécessaires aux salariés ;
- Des modules de formation en ligne, intégrant une dimension de prévention des risques professionnels.

FAIRE DE L'ASSOCIATION UNE ORGANISATION QUI PREND EN COMPTE UN CONTEXTE EN PLEINE MUTATION SOCIALE ET SOCIÉTALE

- Mutation du rapport au travail (équilibre vie professionnelle et vie au travail priorisé) ;
- Evolutions technologiques, le numérique et l'IA dans notre quotidien de travail ;
- La forte diversification des attentes des différentes générations au travail ;
- Les enjeux de la transformation de l'offre (Autodétermination, virage domiciliaire...) ;
- Les mutations organisationnelles (télétravail, métiers hybrides, horaires choisis...) ;
- Les parcours différenciés avec des transitions professionnelles en cours de carrière ;
- Allongement de la durée de travail : usure professionnelle des + 55 ans.

Des mutations qui redessinent les enjeux pour l'association en mettant en exergue la prévention de l'usure professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels et le management :

- La fidélisation / l'attractivité ;
- Les reconversions de mi-carrière et les nouveaux métiers à construire ;
- La flexibilité / l'autonomie de décision ;
- L'équilibre vie personnelle / vie au travail : le télétravail, la semaine de 4 jours, les horaires choisis ;
- La transformation des pratiques professionnelles pour qu'elles soient plus inclusives ;
- La reconnaissance de notre professionnalisme tout en laissant la place à toute la société civile pour interagir auprès des personnes que nous accompagnons ;
- La prise en compte de la santé mentale des salariés.

MANAGER

UN MANAGEMENT QUI FAIT LA PLACE A L'AUTONOMIE ET LA RESPONSABILITE

L'autonomie représente une manière de travailler qui existe déjà au sein des équipes de l'APAJH du Tarn, où chacun peut « se créer ». Il s'agit d'une forme de philosophie de vie et de travail, un sentiment de liberté d'agir dans le cadre des orientations fixées par l'association et des valeurs qu'elle défend. C'est l'idée de laisser s'exprimer la vision du travail, de son organisation, d'exercer son pouvoir d'agir ou pouvoir d'action. Le secteur a beaucoup évolué ces dernières années et les référentiels métiers aussi. Par ailleurs, de nouveaux métiers sont apparus, tels que les coordonnateurs de parcours. Aujourd'hui, il s'agit de mettre en adéquation les fiches de postes pour ouvrir le champ d'action au lieu de le restreindre.

Pour mettre en œuvre le projet associatif, les salariés doivent pouvoir se sentir plus autonomes, exercer davantage de responsabilités, et trouver un bien-être au travail. Ce bien-être doit pouvoir être source de mobilisation et permettre à chacun d'être d'autant plus efficace, motivé et performant.

L'APAJH du Tarn s'engage :

L'APAJH du Tarn est convaincue que plus les salariés seront amenés à s'exprimer et à donner leur avis par rapport aux décisions qui concernent leur travail, plus ils seront écoutés, compris, soutenus, plus ils seront en confiance, et mieux ils s'engageront car eux-mêmes auront été contributeurs des décisions prises.

Actions prioritaires :

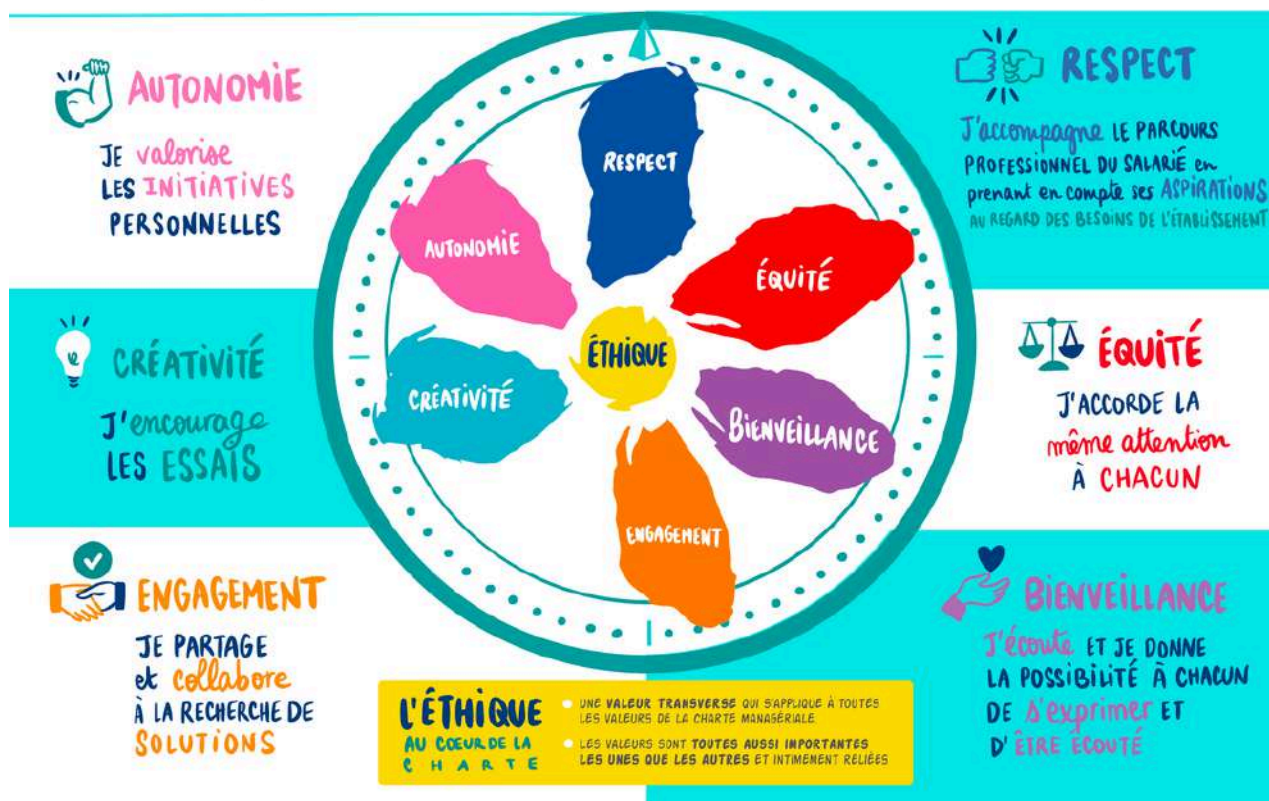
- Constituer des équipes de travail disposant d'une plus grande marge de manœuvre pour organiser les réponses aux besoins exprimés par les personnes ;
- Installer et promouvoir les coordonnateurs de parcours au sein de nos organisations ;
- Aller vers des équipes à responsabilité élargie avec davantage d'autonomie ;
- Diminuer les tensions éthiques liées au travail empêché, celles qui provoquent un stress causé par « l'écart entre ce que les professionnels pensent qu'il faudrait faire et ce qu'ils sont tenus d'accomplir » ;
- Promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité ;
- Développer une politique RH intergénérationnelle : s'appuyer sur des différentes dynamiques générationnelles pour nourrir les transitions attendues (formations, management, pratiques) ;
- S'intéresser aux compétences sociales transversales ou aptitudes interpersonnelles, regroupent les qualités humaines et relationnelles indispensables pour bien travailler avec les autres ;
- Mettre en discussion les pratiques professionnelles (parler du travail).



Construire une fiche de mission associative pour chaque métier exercé qui développe pour le professionnel le sentiment d'appartenance associatif. Cette fiche de mission associative pourra ensuite être déclinée en fonctions selon l'établissement / service / dispositif / plateforme ;
Accompagner la recherche de sens pour organiser les réponses.

Ainsi, l'APAJH du Tarn encourage un management au service de la communauté de travail, empathique et soutenant qui prend en compte les compétences comportementales et les attentes de chaque individualité, et veille à l'ambiance au travail conformément à la charte du management associative.

CHARTRE MANAGÉRIALE DE L' APAJH Du Tarn



FORMER

FAIRE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES UNE PRIORITÉ

Les nouvelles pratiques professionnelles sollicitées exigent des nouveaux savoirs faire notamment dans le cadre d'actions partenariales inscrites dans l'environnement de vie familial, scolaire, professionnel et social des personnes accompagnées.

La priorité sera portée sur les formations permettant d'appréhender le territoire et le fonctionnement en dispositif et/ou plateforme de services qui en sont le corollaire. Les connaissances et les technicités sollicitées nécessitant un véritable accompagnement au changement, les formations priorisées seront choisies pour:

- Consacrer les logiques d'inclusion (accompagnement hors les murs) et de coordination de parcours (pour des projets personnalisés d'accompagnement décloisonnés) ;
- Intervenir dans le cadre d'une réponse modulaire et multimodale qui intègre le domicile au sens large du lieu de vie des personnes ;
- S'intégrer dans une coopération avec les différentes ressources présentes sur les territoires (développement de la fonction appui-ressource aux acteurs du droit commun) ;
- Se préparer à un fonctionnement en plateformes de services et dispositifs intégrés;
- Permettre une approche plus globale de la personne dans son environnement relationnel et géographique.

L'APAJH du Tarn s'engage :

Le salarié est une ressource pour une organisation qui croit en lui. Lorsqu'un professionnel se sent compétent et sent qu'on valorise ses compétences, il aura tendance à participer à la montée en compétences de ses collègues et cela contribuera à l'amélioration continue des organisations de travail.

Dans l'objectif de personnalisation de nos prestations et d'une action orientée davantage dans le milieu de vie ordinaire, les salariés seront amenés à développer de nouvelles compétences. Ils doivent pouvoir se former tout au long de leur parcours professionnel, évoluer dans leur carrière, construire de nouvelles perspectives professionnelles s'ils le souhaitent. Se former c'est explorer, expérimenter, remettre l'ouvrage sur le métier régulièrement, et recommencer.

L'association est garante de cette stratégie et encouragera les salariés dans ce sens.

L'utilisation des nouvelles technologies du numérique fait partie de ce processus, les événements de la crise sanitaire COVID19 nous ont confortés dans cette logique d'appropriation du « distanciel » y compris pour la formation des professionnels.

Il est important d'entendre chaque professionnel sur ses besoins de formation et d'évolution professionnelle ; c'est le sens des entretiens de parcours professionnels qui sont tous menés par la directrice métiers, emploi, compétences et santé au travail.

Ainsi il devient possible de répondre aux attentes des professionnels en les accompagnant dans leur parcours personnel mais aussi de prendre en compte leurs attentes en les regroupant dans des formations associatives.

Le plan de formation associatif garantit la prise en compte des besoins des professionnels dans leur quotidien au travail tout autant que les orientations associatives pour une déclinaison opérationnelle dans les pratiques professionnelles d'accompagnement.

Un travail avec les équipes de direction permet de bien définir et valider les formations en articulation avec les orientations associatives et les besoins du terrain, ce qui concourt à l'élaboration d'une vision partagée des parcours de formation des salariés, ainsi que des moyens nécessaires à leur réalisation.

L'APAJH du Tarn s'engage :

Les fonds dédiés à la formation sont mutualisés à l'échelle associative, ce qui permet une organisation de formations collectives transversales regroupant plusieurs établissements, services et dispositifs.

Cette organisation associe le plus souvent, selon les formations, des personnes accompagnées, des agents polyvalents de l'ESAT, des administrateurs, des familles et collègues partenaires, si possible. Elle permet l'accès à la formation du plus grand nombre, les regards croisés, le partage d'expériences et de savoir-faire.

Ces échanges apportent toute leur richesse à la réflexion et renforcent le sentiment d'appartenance à un destin professionnel commun.

Ainsi, l'APAJH du Tarn agit pour instaurer un questionnaire permanent qui donne du sens à l'action et s'inscrit dans une dynamique de réflexion argumentée pour mieux agir.

Actions prioritaires :

- Accompagner la transformation des métiers dans une démarche proactive, de veille et d'initiatives, axée sur l'actualisation des compétences (coordonnateurs de parcours, équipes mobiles, plateformes de services, dispositifs intégrés) ;
- Renforcer la formation continue pour tous et la culture du numérique ;
- Consolider la démarche collective pour le plan de formation associatif qui doit répondre aux objectifs prioritaires du projet associatif ;
- Réserver un pourcentage du plan de formation à destination des salariés seniors (+55 ans) ;
- Renforcer la formation aux techniques d'entretien et à l'écoute ;
- Généraliser la formation à la CAA (Communication Alternative Améliorée) pour pérenniser son utilisation pour les publics concernés ;
- Consolider la formation continue des cadres de proximité (management par l'autonomie) et des cadres de direction (management « déverticalisé ») ;
- Former les coordinateurs et/ou accompagner (ex. coaching) en fonction de leurs missions, les soutenir dans l'exercice de celles-ci ;
- Structurer les entretiens de mi-carrière pour mieux comprendre, anticiper et répondre aux besoins de formation des + 45 ans ;
- Inviter des proches aidants à des formations organisées pour les professionnels ;
- Soutenir le dispositif d'accompagnement des salariés dans leurs parcours professionnels ;
- Optimiser les compétences intra-associatives au bénéfice de tous ;
- Renforcer et formaliser le partenariat avec les Centres de Formation en Travail Social, par la reconnaissance des établissements, services et dispositifs comme sites qualifiants ;
- Maintenir un taux de cotisation auprès de l'OPCO supérieure à l'obligation réglementaire pour obtenir des fonds complémentaires.

L'APAJH du Tarn pose le principe d'autodétermination des équipes professionnelles dans un cadre collaboratif qui favorise l'intelligence collective, la confiance, encourage la coopération et l'expérimentation, permet de décider, et ainsi de limiter les effets de conformité.

L'APAJH du Tarn s'engage :

La reconnaissance au travail est devenue un réel besoin pour les salariés ; chaque salarié doit trouver du sens au travail, et il est admis que le travail contribue au développement personnel des salariés, à leur santé mentale et donc à leur bien-être.

Pour cela, l'APAJH du Tarn encourage l'autonomie et la prise de davantage de responsabilités pour chacun des postes de l'association ; ainsi toute innovation qui s'inscrit dans les orientations de l'association doit pouvoir se réaliser dans un cadre sécurisant la prise d'initiatives, la créativité, l'expérimentation de nouvelles pratiques professionnelles.

Notre action auprès des personnes s'en trouvera renforcée car plus adaptée et plus cohérente avec ce qu'elles souhaitent pour elles-mêmes.

Pour faire naître l'innovation, le management doit permettre le développement d'idées nouvelles en sollicitant la participation et la contribution de toutes les parties prenantes, un management qui maintienne dynamique, motivation, engagement et renouvellement des modalités d'intervention.

En ce sens, nous assumons de parler de performance de l'organisation.

Actions prioritaires :

- Développer l'entreprise apprenante, travailler en intelligence collective, en démarche concertée et participative, en mode projet.
- Développer le partage de l'information avec l'accord de la personne.
- Développer une culture de la confiance et de la délibération positive.
- Encourager la créativité, l'expérimentation et l'innovation sociale, sortir des routines.
- Installer et promouvoir les nouveaux métiers en construction (en lien avec les perspectives de rénovation de la convention collective).
- Valoriser la force de proposition des équipes de travail, nourrie par les expériences de terrain.
- Poursuivre les partenariats à l'international (ex: Espagne) qui ouvrent des perspectives d'évolution des pratiques.
- Confirmer auprès des salariés la volonté de l'association à s'inscrire dans des projets innovants, notamment ceux qui mobilisent des acteurs du droit commun, et d'autoriser l'expérimentation.

ORGANISER

REPENSER LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

La transformation de l'offre médico-sociale engage une évolution des métiers de l'accompagnement et de l'encadrement. L'APAJH du Tarn est partie prenante de la notification MDPH unique et accompagnera ce mouvement de désinstitutionnalisation et de coopération inter-institutionnelle qui trouvera sa concrétisation dans un fonctionnement en dispositifs intégrés.

Ainsi, l'APAJH du Tarn souhaite préparer les professionnels aux évolutions attendues, et notamment à l'évolution de l'offre en mode agile pour mieux répondre aux différents parcours. Le professionnel est un animateur de la vie sociale, un facilitateur de choix de vie, un accompagnant inclusif.

L'APAJH du Tarn s'engage :

Les orientations actuelles et futures vont favoriser le développement de l'accompagnement médico-social à domicile, sur le lieu de vie des personnes plutôt que dans des espaces et institutions spécialisés. Elles encouragent l'autodétermination, le recours au droit commun comme étant prioritaires face à la mobilisation de réponses spécialisées.

Par une logique d'inversion, l'enjeu sera d'amener le professionnel de l'accompagnement vers la personne en situation de vulnérabilité et de mobiliser l'ensemble des ressources existantes dans l'environnement des personnes elles-mêmes.

Le domicile s'est peu à peu constitué comme l'un des lieux de l'accompagnement social et médicosocial, en témoigne l'évolution des réponses et des modalités d'accompagnements dans le champ du handicap.

L'autodétermination vient interroger notre manière de penser le management de la transformation des organisations. Or, l'intervention en inclusion bouscule déjà et bousculera les pratiques et postures professionnelles dans l'avenir.

Passer d'un espace institutionnel et collectif de travail, d'un accompagnement groupal à un accompagnement davantage individualisé, intervenir dans le cadre du territoire de l'intime demandera un accompagnement différencié aux professionnels.

Le caractère simultané de cette évolution et de l'affirmation des droits des personnes est à prendre en compte. En effet, comment concilier la volonté d'accompagner et de sécuriser des personnes vulnérables dans leurs espaces privés de vie et leur propre possibilité de refuser, de s'opposer à l'intervention d'un tiers ? Comment trouver plus de souplesse et de diversification dans les modalités d'accompagnement des personnes ?

La recherche du juste équilibre entre accompagnement, protection, bienveillance et respect des droits des personnes est au cœur de notre projet associatif.





Quelles organisations ?

Les organisations de travail doivent en toute circonstance:

- garantir la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, prévenir tout phénomène d'usure au travail notamment dans les contextes institutionnels d'avancée en âge des salariés ;
- trouver les bons équilibres qui n'entraînent pas davantage de fatigabilité et qui préservent une juste répartition des charges de travail dans la semaine et dans l'alternance période travaillée / période de repos.

Les organisations de travail ne doivent pas:

- amener à des situations qui exposeraient davantage les salariés à des risques pour leur santé (ex : risques de blessures physiques tels que les TMS ou risques de baisse de vigilance).

Actions prioritaires :

- ✓ Repenser les organisations du travail avec les équipes pour mieux répondre aux différents parcours ;
- ✓ Acquérir un vocabulaire commun permettant l'interopérabilité des outils : acculturer les professionnels à la nomenclature des besoins et des prestations SERAFIN-PH ;
- ✓ Former les cadres de proximité, les coordinateurs de projets ;
- ✓ Accompagner les professionnels à la compréhension de l'autodétermination y compris pour eux-mêmes, afin de mieux accompagner chaque personne vers l'autodétermination ;
- ✓ Être acteur de la réponse accompagnée pour tous ;
- ✓ Fonctionner en file active ;
- ✓ S'appuyer sur l'annualisation du travail pour développer davantage de souplesse organisationnelle.



PARTENARIAT

OSER L'ACCOMPAGNEMENT PARTAGÉ

Lorsque plusieurs services de soutien différents sont nécessaires, ils doivent être soigneusement coordonnés ou intégrés afin de répondre efficacement aux besoins de la personne. La qualité de l'accompagnement passe par la complémentarité des interventions auprès de la personne. Il s'agit alors de prendre en compte le nouveau paradigme de la coopération interinstitutionnelle qui reconnaît les compétences à agir des différentes parties prenantes et qui décloisonne l'accompagnement.

L'APAJH du Tarn s'emploie à inscrire son action dans des complémentarités intergénérationnelles et dans la transmission des savoirs, où la contribution de chacun a de la valeur. Il s'agit de donner du sens au travail en se reconnaissant dans une utilité sociale qui fonde les décisions sur une cohérence éthique partagée.

L'APAJH du Tarn s'engage :

Développer une approche transversale et partagée de nos organisations, à l'échelle associative et au-delà, est devenu aujourd'hui indispensable pour réussir à relever le défi de l'innovation dans nos pratiques et dans nos réponses.

Il s'agira entre autres de mieux identifier et de mieux reconnaître les rôles et positionnements mutuels afin de partager efficacement les savoir-faire et de mutualiser les moyens.

En effet, les professionnels de l'accompagnement seront amenés à travailler et être en contact avec de nouveaux interlocuteurs diversifiés, à brasser des idées nouvelles, et verront leurs savoir-faire être mobilisés d'une façon différente. L'enjeu est double, celui de sanctuariser notre compréhension des situations et celui d'accompagner les professionnels dans leur acculturation à de nouveaux domaines d'interventions plus en phase avec les attentes des personnes pour leur vie sociale.

Dans cet objectif, l'APAJH du Tarn encourage l'ouverture à l'international, aux pratiques des pays voisins, convaincue que le partage des approches et des visions du travail ne peut que profiter à la performance des établissements et services.

Ainsi, l'APAJH du Tarn travaille à ce que tous les professionnels puissent exercer dans un climat de confiance, de solidarité pour une œuvre commune qui dépasse les intérêts individuels et s'élargit à toute la société entière.

Actions prioritaires :

- Mettre en place des formations communes, des groupes d'échanges de pratiques interinstitutionnels ;
- Être partie prenante dans une plateforme territoriale de prestations coordonnées, notamment pour les troubles neurodéveloppementaux ;
- Développer des Pôles de Compétences et de Prestations externalisées (PCPE), les dispositifs d'Autorégulation (DAR), et les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) ;
- Multiplier les Equipes Mobiles d'Appui médico-social à la Scolarisation (EMAS) ;
- Coordonner les différentes étapes du parcours en mettant en œuvre des outils partagés et une complémentarité adaptée à l'environnement de la personne, et en ciblant les changements organisationnels à mettre en place pour favoriser cette coordination ;
- Être partenaires avec d'autres associations poursuivant les mêmes buts pour répondre à des appels à projets ;
- Participer aux Groupes Opérationnels de Synthèse (GOS) et Plan d'Accompagnement Global (PAG) ;
- Être appui ressources auprès des acteurs du territoire.

QVCT

DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL – PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

L'APAJH du Tarn a à cœur de démystifier le sujet de la santé mentale, de mettre en place un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention, la qualité de vie, l'organisation et les conditions de travail, d'accompagner les situations individuelles, de favoriser l'amélioration continue des conditions de travail.

L'APAJH du Tarn s'engage :

Nul doute qu'une réflexion de fond doit être menée pour promouvoir des mises en situation de travail permettant bien être et épanouissement personnel, celle-ci ne peut être un objectif en soi et doit nécessairement prendre en compte les besoins et attentes des personnes accompagnées ou soutenues par l'APAJH du Tarn, notamment sur les registres du bien-être et de l'épanouissement personnel.

Dans un environnement professionnel qui se transforme, cette maturation des idées doit se réaliser avec l'ensemble des salariés et de leurs représentants si l'on veut parvenir à articuler convenablement dimensions humaines, sociales et techniques du travail. En cela, la qualité du dialogue social prend tout son sens.

L'APAJH du Tarn encourage une démarche qualité de vie au travail concertée et participative élargie à l'échelle associative et ainsi entend engager une ingénierie stratégique à ce sujet.

Actions prioritaires :

- Renforcer l'action de la cellule prévention associative et conforter les attributions du COPIIL SSCT ;
- Garantir la mise en œuvre de l'accord d'entreprise sur la prévention de l'exposition aux risques professionnels ;
- Produire une analyse en contexte des entretiens de prévention et engager les actions d'amélioration ;
- Soutenir les salariés aidants (aménagement d'horaires, congés aidants...) ;
- Accompagner les parcours à l'appui des entretiens de parcours professionnels ;
- Elargir les actions de prévention des risques professionnels, notamment par les actions de formation à la sécurité ;
- Repenser les conditions et l'organisation du travail des salariés seniors ; possibilités d'aménagement des fins de carrière pour les salariés de plus de 58 ans incluant tutorat, aménagement du temps de travail et/ou missions transversales, en lien avec l'entretien de fin de parcours professionnel ;
- Mettre en place les actions recommandées par la Charte de la Santé mentale au travail ;
- Renforcer la prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et être vigilant aux signes de violences conjugales ou domiciliaire ;
- Encourager la mobilité intra associative mais aussi en dehors de l'association par des stages d'immersion et/ou de découverte en prévention de l'usure professionnelle ;
- Chercher à diminuer les irritants organisationnels (obstacles mineurs venant perturber le déroulement de son travail sans le remettre fondamentalement en question).

SOUTIEN

POSITIONNER LES ÉQUIPES EN APPUI ET RESSOURCES

L'APAJH du Tarn s'engage :

Sur les territoires qu'elle couvre, l'APAJH du Tarn entend se positionner en pôle de soutien, d'appui et ressources pour l'accueil des personnes avec troubles neurodéveloppementaux, polyhandicap, ou handicap psychique. Aujourd'hui, partant de la nomenclature des besoins et des prestations (SERAFIN-PH), les professionnels peuvent s'inscrire dans la logique de parcours et sont à même de développer des prestations, au sein des établissements, services et dispositifs de l'association et, au-delà, dans le cadre de plateformes de services territorialisées. L'accueil doit aussi conserver sa composante « généraliste » au service du plus grand nombre et des personnes aujourd'hui sans réponse adaptée à leurs besoins, c'est bien là tout le sens de la réponse accompagnée pour tous, et d'une philosophie d'accueil inconditionnel.

Ainsi, l'APAJH du Tarn reconnaît la compétence des professionnels, favorise leur implication dans les décisions, crée un environnement de travail motivant et responsabilisant où la participation, la reconnaissance, et l'autonomie sont valorisées.

Les administrateurs demandent aux directions des établissements et services de l'association de mener toutes les actions de concertation utiles qui permettent de développer une véritable politique d'amélioration de la santé et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Cette politique doit concilier désinstitutionnalisation, qualité du service rendu, nécessités de service, bien-être physique, mental, et social des personnes accompagnées et des salariés. La mise en œuvre de ces orientations par les professionnels est aujourd'hui rendue essentielle ; le contexte de transformation de l'offre exige des réponses de plus en plus personnalisées, répondant aux projets de vie des personnes accompagnées et prévenant les ruptures de parcours.



Au schéma de pouvoir fondé sur l'autorité et la hiérarchie, lorsqu'elles s'exercent de manière bureaucratique et exécutoire, l'APAJH du Tarn oppose la confiance et la coopération.

A une gestion exercée du sommet vers le bas, l'APAJH du Tarn oppose un schéma interactionniste.

L'APAJH du Tarn favorise par ailleurs les analyses en termes de participation, de négociation et de coordination, ce qui va de pair avec les notions de projet, de partenariat et de consensus.





03

La vie associative, la gouvernance, la communication

Notre ambition est de pérenniser et développer l'APAJH du Tarn, renforcer son action pour porter haut et fort notre vision.

Le fonctionnement et les activités de l'APAJH du Tarn sont réalisés avec des exigences de transparence et d'accessibilité, d'éthique et de participation dans la gestion.

L'APAJH du Tarn veut être présente auprès des personnes accompagnées, des familles et de leur entourage, développer des instances participatives intégrant les professionnels actifs et en retraite, les personnes accompagnées ou soutenues, les familles et les aidants.

VISION

ARTICULER LE POLITIQUE (CONSEIL D'ADMINISTRATION) ET L'OPÉRATIONNEL (ÉTABLISSEMENTS / SERVICES / DISPOSITIFS) AU SEIN DE L'ASSOCIATION : CONSTRUIRE UNE VISION PARTAGÉE DES MOYENS À DÉVELOPPER

Dans un esprit de confiance, de réciprocité et de partage des enjeux, il s'agit de consolider une véritable culture du dialogue entre les professionnels et les équipes de direction. Cette dynamique passe aussi par un engagement renforcé des administrateurs auprès des équipes, fondé sur des échanges attentifs aux questions d'éthique et de bientraitance. Dans cette continuité, il convient de promouvoir au sein de l'association des dispositifs internes favorisant des parcours plus diversifiés, en multipliant les interactions avec le milieu ordinaire, notamment à travers des dispositifs intégrés. Cela suppose de s'appuyer sur une expertise professionnelle solide, nourrie au quotidien par un questionnement éthique, la formation continue et des évolutions dans les organisations de travail.

Notre présence aux CVS des ESMS

- Préparer en amont les positionnements de l'association en CVS et porter ses orientations ;
- Transmettre aux présidents des CVS les points associatifs à inscrire à l'ordre du jour des réunions ;
- Élaborer un règlement intérieur associatif unique pour l'ensemble des CVS ;
- Mobiliser les CVS comme des instances privilégiées de réflexion autour de l'autodétermination ;
- Dynamiser les CVS (synchroniser les élections, proposer des formations aux nouveaux élus et rencontres inter-CVS, tenir un bilan de l'avancée des projets et des actions) ;
- Mettre tous les moyens en place pour l'expression et la participation active des personnes accompagnées présentes dans les CVS.

Actions prioritaires :

- ✓ Structurer les rencontres des délégués du CA avec les directions des ESMS dans une démarche éthique respectueuse des responsabilités de chacun, notamment en échangeant autour des événements indésirables signalés ;
- ✓ S'assurer de la réalisation d'un plan de prévention des risques de maltraitance à partir du recueil et du traitement des événements indésirables, des plaintes et des réclamations ;
- ✓ Les délégués du CA sont systématiquement invités aux réunions de rentrée des ESMS ;
- ✓ Assurer notre présence aux réunions d'actualisation des projets d'établissement / services pour suivre la déclinaison opérationnelle du projet associatif ;
- ✓ Institutionnaliser la bientraitance par des outils concrets (référentiel partagé, charte FALC, auto-évaluation, CAA) ;
- ✓ Installer un Comité Ethique Associatif (CEA) avec des administrateurs, des personnes accompagnées, des familles, des aidants, des professionnels, des partenaires de la société civile ;
- ✓ Positionner des administrateurs sur les groupes de travail associatifs : Démarche qualité ; Développement des compétences ; Qualité de vie au travail ;
- ✓ Préciser et affirmer le rôle du délégué du CA, pleinement porteur du projet associatif ;
- ✓ Porter une attention particulière à la qualité du dialogue social.

INSTANCES

AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES ASSOCIATIVES (BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION) - DÉVELOPPER LE BÉNÉVOLAT ET L'IMPLICATION DES ADHÉRENTS.

L'APAJH du Tarn s'engage :

A faire vivre ses convictions pour le bon fonctionnement de nos instances ;

- Engagement bénévole ;
- Innovation, créativité ;
- Démocratie participative ;
- Respect, bienveillance ;
- Responsabilité sociale et environnementale ;
- Environnements capacitant.

Nos points de vigilance :

- Veiller à l'équilibre financier de l'association tout en affirmant la primauté des personnes ;
- Engager l'évolution en préservant la qualité de vie des personnes accompagnées et la qualité de vie au travail des salariés ;
- Rester attentif à la participation active des personnes accompagnées dans la gouvernance (CA, groupes de travail) afin que l'autodétermination prenne pleinement son sens.

Actions prioritaires :

- Diversifier les attributions des membres du bureau et du CA dans l'objectif d'un partage des activités qui nous semblent importantes : participation aux événements des ESMS, rédaction d'articles de fond, lien avec les organes de presse radio et écrits, participation aux événements organisés par les différents territoires ;
- Création d'un vice-président RSE et d'un vice-président à la vie associative en charge du lien entre les personnes accompagnées, l'association, les familles, les militants, les aidants, les professionnels, la société civile, ... au travers d'événements, manifestations, formations et communications.
- Garantir les équilibres aux instances entre personnes accompagnées ou soutenues, militants, parents, familles, professionnels en activité ou retraités et tendre vers la parité ;
- Créer les conditions de libre parole et de respect de l'autre ;
- Acter les décisions par des délibérations ;
- Créer des espaces partagés de travail pour les administrateurs ;
- Sécuriser et fluidifier les échanges entre administrateurs ;
- S'inscrire dans une démarche proactive pour gagner en efficacité ;
- Accompagner les nouveaux administrateurs.

Actions prioritaires :

- Expliquer les enjeux de l'association, organiser et développer la communication et l'animation vis-à-vis des personnes accompagnées, des familles, des adhérents et de la société civile ;
- Permettre aux personnes accompagnées de participer au conseil d'administration ;
- Inviter systématiquement et suffisamment tôt pour qu'il puisse s'organiser, le délégué du CA, à l'occasion de l'admission d'une personne dans un établissement, un service ou un dispositif. Cette rencontre organisée en amont de l'admission est l'occasion de présenter l'association, l'implication des militants et de remettre à la personne et à sa famille le cas-échéant, la plaquette de présentation de l'association, le projet associatif, le bulletin d'adhésion...
- Inviter systématiquement les administrateurs à tous les évènements institutionnels impliquant les familles et proches aidants, afin de pouvoir expliquer l'importance de la vie associative ;
- Organiser des rencontres d'adhérents sur un thème précis ;
- S'assurer de la traduction en FALC de tous les documents institutionnels à destination des personnes (Contrat de séjour, Projet d'établissement, règlement de fonctionnement, comptes rendus des CVS, outils de formation, projet personnel...) ;
- Valoriser les actions qui incarnent le projet associatif par la production d'articles sur notre site internet et s'assurer de sa mise à jour.



04

Le militantisme - L'engagement

Nous voulons être une force citoyenne et militante pour une société inclusive. Tout ce qui se construit ou se pilote « pour » les personnes mais sans leur présence active et décisionnelle est un non-sens. C'est pourquoi l'APAJH du Tarn souhaite associer les personnes elles-mêmes et leur entourage à toutes les actions qu'elle mènera. C'est une condition sine qua non pour réussir ensemble.



Nous militons pour l'équité sociale et l'inclusion, en œuvrant à la construction collective d'une société réellement inclusive, fondée sur des environnements capacitants.

Nous agissons en faveur de la bienveillance, de la solidarité, de la laïcité et de la citoyenneté, convaincus que ces valeurs constituent le socle du vivre-ensemble.

Nous défendons une équité d'accès pour toutes et tous à un accompagnement de qualité et exigeons la réelle effectivité de l'accès aux droits.

Nous luttons contre toutes les formes de discrimination et affirmons la nécessité de garantir l'universalité d'accès aux différents espaces de la vie collective.



AFFIRMER NOS VALEURS, FAIRE VALOIR NOS IDEES



Dans les différentes instances de représentation :

Les participations au sein des instances professionnelles (COMEX, MDPH, CDCA, CDAPH, CTS) doivent être poursuivies et développées pour porter nos valeurs et continuer d'être un partenaire reconnu.



En direction de la société civile :

Changer les représentations, le regard que nous portons sur les personnes accompagnées, soutenues ou vulnérables. En cela l'association doit prendre toute sa place dans le débat public, notamment à l'échelle du département pour être force de proposition.

Favoriser les opérations qui mettent en contact des personnes accompagnées ou soutenues avec le grand public, diffuser largement ces opérations.

S'impliquer pour soutenir, accompagner, former, informer, sensibiliser les acteurs concernés, les professionnels, les familles et l'entourage, les corps intermédiaires, le grand public.



En direction des partenaires institutionnels et des financeurs :

Beaucoup de personnes ne bénéficient pas d'un accompagnement adapté à leur situation par manque de réponse correspondant à leurs attentes. Des solutions utilisant les moyens existants doivent être proposées aux financeurs dans le cadre des négociations pour les CPOM notamment afin de faire évoluer l'offre vers plus de souplesse.



En direction du tissu social local (France Services ; CCAS ; Commission accessibilité...).

SOUTENIR UNE VÉRITABLE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE DANS NOS CHOIX ARCHITECTURAUX ET D'ÉQUIPEMENTS

- Réduire l'empreinte carbone (bâtiments, transports, achats, alimentation, serveur, IA). Penser sobriété numérique ;
- Développer les pratiques d'écogestes (politique zéro déchet), d'économie circulaire (réemploi / filières courtes), de sobriété énergétique (gestion de l'eau et des énergies) et d'achats / aménagements éco-responsables ;
- Sensibiliser personnes accompagnées, familles et professionnels à la transition écologique, installer la réflexion écologique dans nos pratiques et comportements avec toutes les parties prenantes - le développement durable fait aussi partie de la vie des personnes accompagnées ;
- Sensibiliser, acculturer, outiller à ces sujets toute la chaîne managériale ;
- Mener une véritable réflexion sur l'évolution du patrimoine pour répondre au mieux aux envies, besoins et capacités des personnes : désinstitutionnalisation, pratiques inclusives et domiciliaires ;
- Veiller à la qualité de l'air en diminuant l'utilisation des produits chimiques ; Insérer la notion de développement durable dans tous nos documents institutionnels : projet d'établissement, CPOM, AAP... ;
- Etudier la transition vers un parc automobile électrique ;
- Initier une démarche de mutualisation des véhicules, encourager le co-voiturage et l'utilisation des mobilités douces.





05

Les coopérations - L'innovation

L'APAJH du Tarn jouera le jeu du partage d'expériences avec tous les acteurs de son territoire d'implantation. On ne peut pas « s'inclure » dans l'environnement social si celui-ci ne se fait pas accueillant. Pour cela, elle ambitionne de mettre son expertise au service de l'ensemble des acteurs de la société civile, des associations, des corps intermédiaires, du grand public...

PARTENARIAT

CONSTRUIRE UN ANCRAGE TERRITORIAL ET PARTENARIAL

L'APAJH du TARN est un entrepreneur territorial et un acteur politique local qui s'implique pour créer des territoires d'économie durable et solidaire, structurer des dynamiques locales (laboratoire d'idées, projets pilotes, innovations solidaires ...).

Pour être plus fort, il faudra consolider notre implantation sur les territoires : construire des coopérations, nouer des alliances (par le biais de conventions le cas échéant), dans l'objectif de diversifier les moyens de l'action vers l'inclusion :



avec la Fédération APAJH les coopérations existantes doivent être renforcées et multipliées pour profiter de l'opportunité du nombre d'établissements des deux organisations sur le Tarn (participation aux différents groupes de travail, aux conférences de territoire, aux réunions des Présidents, aux réunions des DG, réponses aux appels à projet ...)



avec les autres associations (gestionnaires ou non) œuvrant pour les droits des personnes accompagnées ou soutenues : partager le savoir-faire, mutualiser les moyens, mener des actions communes pour en faire profiter les personnes que nous accompagnons, participer aux instances inter associatives, être solidaire ;



avec les associations socioculturelles, sportives ou de loisirs implantés sur les différents territoires d'intervention (ex : Onestcap'81) ;



avec les institutions publiques (MDPH, MDA, ARS, Collectivités territoriales, France Travail, Cap Emploi) ;



avec les différents réseaux et démarches collectives (RSE, ODD, labels, agendas locaux de développement durable), avec les entreprises, avec les organismes de formation initiale et continue.

ETRE INNOVANT ET EXEMPLAIRE



Développer des projets conjuguant inclusion sociale et transition écologique (habitats inclusifs durables, numérique responsable, mobilité partagée) ;



Valoriser et diffuser les expériences réussies ;
Être reconnu comme une association médico-sociale exemplaire en matière de RSE ;

- ✓ Consolidier les coopérations avec l'organisme de formation INKIPIIT, en coopération avec des chercheurs universitaires en sciences humaines (notamment sociologues). Ce partenariat scientifique vient en appui de la réflexion sur l'évolution des pratiques professionnelles dans un contexte de désinstitutionnalisation des ESSMS et de processus inclusifs. Les ateliers sont organisés dans le cadre de ces recherches actions collaboratives ;
- ✓ Poursuivre notre action en direction des personnes en situation de handicap psychique en développant des habitats solidaires, dispositifs inclusifs multi partenaires mobilisant le droit commun, et soutenus par l'Aide à la Vie Partagée.

DIVERSIFIER ET COMPLETER NOS RESSOURCES FINANCIERES

L'APAJH du Tarn souhaite s'investir dans la recherche de mécénat. Aujourd'hui la levée de fonds complémentaires, via les fondations développées par les entreprises, semble s'imposer à notre secteur non lucratif, pour trouver une autre marge d'autonomie et avancer plus vite dans l'innovation et le développement des projets. La recherche de mécènes peut aboutir à une véritable diversification des ressources. Même si c'est un bénéfice évident du mécénat, il est loin d'être le seul ; la qualité de l'accompagnement, l'expertise des équipes, la visibilité grand public, l'impact réseaux profitent à l'image de l'association. Le mécène peut être un véritable partenaire pour nos projets, que ce soit sous forme de fonds ou toutes autres aides matérielles.

DEVELOPPER UN USAGE RESPONSABLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- ✓ Piloter une IA responsable pour que l'humain reste maître de ses décisions avec éthique, équité, transparence et non-discrimination.

Dans un contexte d'innovation rapide, notre engagement en matière de cybersécurité et de protection des données reste absolu. Conformément au RGPD et à la loi Informatique et Libertés, la confidentialité des informations reste une réelle priorité, notamment pour les personnes accompagnées vulnérables. L'usage de toute solution numérique ou d'IA doit satisfaire le nouveau règlement européen AI Act 2024 afin de garantir la sécurité des données. Chaque professionnel est responsable d'un usage éthique, transparent et sécurisé, soutenu par les recommandations CNIL 2025 et les bonnes pratiques HAS. Ainsi, toute nouvelle technologie sera préalablement soumise à une analyse d'impact AIPD documentée puis auditable pour que l'innovation demeure pleinement au service de notre mission sociale, jamais au détriment des droits ou de la dignité des personnes.

**INSTANCES
CONSULTATIVES**

Le projet associatif a été présenté
pour consultation et avis au CSE
le 05 mai 2026

**INSTANCES DE
VALIDATION**

Le projet associatif a été approuvé
par le Conseil d'Administration
le 25 avril 2026

Le projet associatif a été adopté par
l'Assemblée Générale du 20 juin 2026



SIÈGE SOCIAL

46 rue Séré de Rivières
81000 ALBI
accueil@apajh81.org
05 63 45 45 52