

## **ASSOCIATION APPUIS**

### **PROJET ASSOCIATIF 2016 – 2020 SYNTHÈSE**

## Une longue histoire et des mises en commun

L'association APPUIS est issue du projet politique de deux associations, l'Échelle à Colmar (créée en 1993) et Espoir à Mulhouse (créée en 1969), de réunir leurs destins sur la base de valeurs et d'activités communes.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la fusion absorption a été officialisée en donnant la forme juridique nécessaire à cette opération.

Cette union a renforcé la dimension départementale de l'association, a enrichi le pôle Insertion par les actions CHRS et HU et a permis de prendre pied sur le champ de la santé via les LHSS.

Dans la même logique que la fusion initiale, la **reprise des activités d'IPSE au printemps 2015** (lieu de formation pour les accompagnateurs des champs social, psycho- et médico-social, éducatif) a définitivement lancé APPUIS dans le domaine de la formation, axe essentiel dans un projet de réflexion sur le travail social et dans un but d'évolution des structures et des relations sociétales.

Les trois associations originelles avaient la même politique et le même souhait de maintenir, voire de développer les actions qu'elles avaient menées jusque-là.

## Des valeurs et une éthique

Les membres de l'association APPUIS basent leur vision, leur politique et leurs actions sur deux valeurs fondamentales :

- ➔ **L'égalité dans les droits et dans la dignité pour toute personne**
- ➔ **La liberté individuelle de faire ses propres choix de vie**

Par ces valeurs, **nos missions** sont de permettre aux personnes qui en ont besoin de découvrir leurs potentialités et de développer leurs compétences, dans des environnements qui ne sont pas toujours favorables à ces évolutions. Il en résulte un projet politique de transformation sociale dans lequel bénévoles, professionnels et personnes accompagnées sont partenaires et construisent ensemble.

Sur un plan **éthique**, ces valeurs fondamentales se déclinent par des **positionnements** :

- de respect de toute personne concernée ou impliquée dans nos actions
- d'ouverture aux autres et de recherche permanente du dialogue

- de respect des règles de vie en société
- de refus de la violence
- d'exigence d'égalité de droits et de devoirs
- d'indignation par rapport aux situations injustes ou inhumaines
- d'interpellation dans des cas heurtant ces valeurs et cette éthique

## Un contexte de mal-vivre ensemble

En ce début de XXIème siècle, plusieurs phénomènes concourants impactent la société :

- Accélération d'un processus de **fragilisation du tissu social**, dans ses dimensions matérielles, relationnelles et existentielles, **accentuant pauvreté et précarité**
- Culture dominante à l'échelle mondiale, devenue celle d'une **société consumériste et individualiste**
- Raréfaction du travail, facteur d'intégration et d'inclusion
- Complexification des besoins des publics « confiés » aux travailleurs sociaux, mêlant aux enjeux d'accès aux droits des **enjeux** sanitaires en termes à la fois de **santé physique** et de **santé psychique**

## Pour les prochaines années : cinq volets d'actions

### 1<sup>er</sup> volet : postures politiques et stratégie d'innovation sociale – interpellation des décideurs

- Améliorer la communication (ouverture, transparence et nouvelles adhésions)
- Faire vivre le Comité de veille éthique (instance d'indignation et d'interpellation)
- Mettre en place une charte de la laïcité
- Promouvoir auprès des Pouvoirs publics la mise en œuvre d'un continuum entre enjeux sociaux et enjeux sanitaires
- Passer du travail social palliatif (atténuer les effets de la casse sociale) au travail social préventif (éliminer les causes de la casse sociale)
- Mettre en œuvre un travail social d'action (recherche commune de solutions dans une dimension politique)
- Prendre en compte de façon spécifique les publics très fragilisés, dont les jeunes (18 – 25 ans)

### 2<sup>ème</sup> volet : changements dans les pratiques du travail social

- Passer à une posture où il s'agit en priorité de détecter les forces et compétences de la personne pour établir une alliance relationnelle et partenariale, en vue de transformer avec elle les éléments de la situation qui ne sont pas satisfaisants ou qui posent difficulté
- Placer la personne accueillie en position de partenaire aux côtés du travailleur social et des autres acteurs.

- Mettre en priorité la prise en compte de l'expertise des personnes accompagnées comme point de départ de leur accompagnement social ou médico-social
- Mettre en place une charte de la bientraitance prenant en compte l'ensemble des personnes impliquées dans les actions : personnes accompagnées, salariés, bénévoles

### **3<sup>ème</sup> volet : changements dans le management et l'organisation en tant qu'outil d'apprentissage**

- Mettre en place des modes de management des équipes salariées pour favoriser l'apprentissage permanent, le développement des compétences, l'adaptation permanente aux contextes évolutifs
- Promouvoir une organisation associative transversale et apprenante

### **4<sup>ème</sup> volet : revoir l'ensemble des partenariats et des réseaux**

- Faire le point sur les partenariats actuels en évaluant leur pertinence et leur forme (partenariats avec qui et comment)
- Mettre en place une instance de prévision et de suivi des partenariats (y compris au sein du Conseil d'administration) pour promouvoir la solidarité et rechercher des synergies dans l'action sociale
- Rester attentif aux possibilités de regroupement avec des structures ou associations œuvrant dans les mêmes champs et avec les mêmes valeurs et politique

### **5<sup>ème</sup> volet : gouvernance et participation des salariés, des bénévoles et des personnes accompagnées**

- Revoir le statut de salarié administrateur et éventuellement faire évoluer les statuts associatifs
- Renforcer l'animation du réseau des bénévoles
- Écrire une charte des bénévoles
- Définir et mettre en place une forme d'intégration des personnes accompagnées dans la gouvernance associative