



PROJET ASSOCIATIF 2026/2031



À 60 ans, Thierry Sevin continue d'avancer avec la même énergie et la même bonne humeur qui le caractérisent. Entré à l'ESAT de l'Apei de Lens et environs en 1992, il y a exercé son activité professionnelle pendant 33 ans, jusqu'à son départ à la retraite en 2025. Son engagement et sa fidélité ont été salués par l'attribution de la médaille du travail.

Accompagné par le SAMO de 2015 à 2020, puis accueilli au foyer d'hébergement avant de rejoindre la Résidence Depoorter, Thierry a construit son parcours avec le soutien des différents services de l'association.

Aujourd'hui, il reste pleinement investi dans la vie sociale et associative. Il participe aux activités du service associatif des retraités d'ESAT et s'engage bénévolement au sein du club de football d'Avion ainsi qu'au restaurant Le Toit Commun, où il exerce avec plaisir des missions de service.

Son portrait figure en couverture de ce projet associatif 2026-2031. Un choix qui fait écho à son parcours, mais aussi aux ambitions portées collectivement pour les années à venir. À travers son regard tourné vers l'horizon, Thierry incarne une vision de l'avenir fondée sur l'accompagnement tout au long de la vie, l'autodétermination, la participation sociale et la capacité de chacun à continuer de construire son propre chemin.

Son image symbolise la confiance en l'avenir et les perspectives que ce projet associatif entend ouvrir aux personnes accompagnées, à leurs familles, aux professionnels et aux bénévoles. Elle rappelle qu'au-delà des parcours déjà accomplis, il existe toujours de nouvelles possibilités d'engagement, d'épanouissement et de citoyenneté.

À l'image de Thierry, qui poursuit aujourd'hui ses activités et ses engagements avec enthousiasme, cette couverture illustre une dynamique tournée vers demain : un avenir qui se construit ensemble, en s'appuyant sur les expériences du passé pour imaginer et accompagner les projets de vie de chacun.

Contributeurs

Administrateurs et parents

Thibaud Legleye · Jean Desbonnet · David Haverlant · Jacques Brelot · Michèle Leblond · Joséphine Caille · Annick Kerfi · Carole Hodicq · Maryline Thérez · Chantal Blondin · Virginie Bajart

Professionnels

Thomas Delreux · Joséphine Contardo · Corinne Bayaert · Jessica Houssé · David Desmulier · Maxime Leroy · David Roman · Valérie Thiault · Frédérick Frackowiak · Sylvie Crombez · Léa Priem · Nadège Sajnog · Marie-Laure Devigne · Nathalie Escot · Olivier Sobol · Pauline Glebioski · Estelle Michenot

+ l'ensemble des cadres et les membres du CSE

Personnes accompagnées

Cybèle Ferbus · Jonathan Gorsse · Matthias Croquelois · Michaël Vasseur · Chloé Eberhardt · Sébastien Aubier · Frédéric Blondin · Thomas Cattez-Bajart · Philippe Wessolowski · Xavier Chevalier · Mélanie Fréville · Julien Szkrypzak · Gwendoline Wartelle · Hervé Gombard · Jean-Bernard Detoef · Stéphanie Da Silva · Sébastien Dujardin · Laurent Delplanque

Crédits photos : Apei de Lens et environs

Conception & réalisation : Samuel Artisien

METHODOLOGIE D'ECRITURE DU PROJET ASSOCIATIF

Notre projet associatif est le fruit d'un travail collaboratif associant parents et proches-aidants, personnes accompagnées, professionnels et partenaires de l'association. Sa rédaction a été nourrie par des échanges, des rencontres et des groupes de réflexion impliquant l'ensemble des acteurs concernés.

Les principales étapes de sa construction ont été les suivantes :

- Bilan du projet associatif 2020-2025 réalisé en Conseil d'Administration (CA).
- Validation des 4 grands axes (personnes accompagnées, proches-aidants, professionnels, partenaires) ainsi que de 2 axes transversaux (éthique et RSO) lors de l'Assemblée générale 2025.
- Constitution d'un comité de pilotage (COFIL) regroupant administrateurs, parents, directeurs, professionnels de l'accompagnement et personnes accompagnées. Ce COFIL s'est réuni quatre fois entre juillet et décembre 2025 pour définir les bases stratégiques à intégrer dans le projet.
- Mise en place de groupes de travail pour co-construire les actions :
 - o Axe parents : deux bureaux du CA dédiés.
 - o Axe personnes vivant avec un handicap :
 - un groupe sur l'autodétermination, la prise de risques et la confiance, avec des représentants de chaque pôle ;
 - un groupe sur l'autoreprésentation avec des membres de Nous Aussi.
 - o Axe partenaires : un comité de direction spécifique.
 - o Axe professionnels :
 - une journée sur la posture managériale pour les cadres ;
 - un point de réflexion avec le Comité Social et Économique (CSE);
 - un comité de direction générale (COMDIR) spécifique.
- Avis consultatif recueilli auprès du COMDIR le 13 mars 2026, du bureau du CA le 16 mars 2026 et du CSE le 18 mars 2026.
- Validation finale en CA le 30 mars 2026.
- Présentation officielle à l'Assemblée Générale 2026.

Cette démarche a permis d'assurer une co-construction réelle du projet, garantissant que les actions proposées reflètent à la fois les besoins des personnes accompagnées et les orientations stratégiques de l'association.



Edito	6
PREAMBULE	9
Nos intentions	10
Nos missions	12
Le sens de notre action	13
Le choix des mots	16
1 LES PARENTS, FAMILLES, PROCHES-AIDANTS	19
1.1 - Une association militante, éthique et responsable	20
1.2 - Le modèle économique non lucratif de l'Association	21
1.3 - La vie associative	21
1.4 - Au coeur du mouvement parental	24
1.5 - Les instances statutaires	24
1.6 - Les autres formes de participation à la vie des établissements	25
2 LES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP	27
2.1 - Les actions inclusives	28
2.2 - L'exercice des droits fondamentaux	29
2.3 - Les besoins d'accompagnement	30
2.4 - L'évolution des postures en soutien à l'autodétermination	32
2.5 - La participation des personnes	33
3 LES PROFESSIONNELS	35
3.1 - Une association gestionnaire	36
3.2 - La politique RH	38
3.3 - Le système d'information	44
4 LES PARTENAIRES	47
4.1 - L'engagement dans les partenariats	48
4.2 - Une expertise au service des partenaires	50
4.3 - La dynamique de réseau	51
4.4 - Notre stratégie de communication au bénéfice de l'inclusion	52
5 NOS FICHES ACTIONS POUR LA PERIODE 2026-2031	55
ANNEXE	77
Glossaire	79
Tableau des pôles	80
Carte des partenaires	81



Thibaud Legleye
Président



Thomas Delreux
Directeur Général

Sans aucun doute, la période 2026-2031 couverte par ce projet associatif sera marquée par des transformations qui impacteront nos organisations et la relation entre personnes vivant avec un handicap, familles, salariés et partenaires.

Dans un contexte politique incertain, un contexte social tendu et un contexte économique contraint, les politiques publiques en matière de handicap restent encore floues quant à leurs véritables intentions.

Ces politiques s'appuient néanmoins sur des principes que nous avons collectivement contribué à faire émerger : l'inconditionnalité de la bientraitance, la réponse adaptée aux besoins individuels de chaque personne vivant avec un handicap, la promotion de leur pouvoir d'agir, l'inscription dans un parcours de vie pour chacune d'elle et l'accessibilité maximale au droit commun dans une société que nous souhaitons de plus en plus inclusive.

Face au risque de mise en concurrence à terme avec le secteur marchand, nous tenons en premier lieu à réaffirmer notre attachement au modèle associatif privé non lucratif en général et au mouvement parental en particulier. Nous revendiquons être des « entrepreneurs militants » porteurs d'innovation et d'une vision dynamique et positive de notre action dans la cité, légitimée par un ancrage territorial fort.

Dans ce contexte, si la transformation de l'offre engagée par les pouvoirs publics est une nécessité, il nous appartient collectivement de la transformer en opportunités.

Pour n'y perdre ni notre âme ni notre culture associative, nous nous appuierons sur la triple expertise des Personnes vivant avec un handicap, des Parents (au sens large) et des Professionnels. Et puisque nous ne pourrions contribuer à construire la société inclusive dans un entre-soi, nous associerons à nos actions un maximum de Partenaires !

C'est donc sur la base de ces 4 Piliers que s'est construit ce projet. Pour chacun d'entre eux, nous avons fixé des axes de travail et de développement pour les années à venir.

Au-delà, deux axes transversaux doivent guider l'ensemble de nos actions.

D'abord nous laisser guider par l'éthique afin d'offrir à chacun l'opportunité d'une « vie bonne » portée par des « institutions justes ». En 2023, nous avons traqué les « trucs qui clochent ». Depuis, nous formons nos regards pour mieux analyser nos pratiques. Dans les années qui viennent, tout dilemme éthique devra pouvoir réinterroger le sens de nos actions et nous faire progresser.

En second lieu, dans une logique de responsabilité sociétale de notre association, nous devons poursuivre notre prise de conscience de nos impacts en termes de Développement Durable en veillant au bon équilibre des actions sur l'ensemble des 4 piliers du développement durable : l'environnement, l'économie, le social et la culture.

Plus que jamais, les fondements de notre association doivent nous rassembler : nos valeurs, nos intentions communes, nos convictions sont fédératrices et c'est ensemble que nous mènerons ce projet.

Projet associatif 2026-2031

2 STRATÉGIES TRANSVERSALES - 4 AXES DE DÉVELOPPEMENT

Ethique de l'accompagnement, du management, du vivre ensemble

Développement durable - Impact social - Responsabilité sociétale

Parents

Evidemment au sens large de "familles"

1. Pérenniser et renforcer la gouvernance parentale
2. Dynamiser et structurer la vie associative
3. Poursuivre l'écoute et l'accompagnement des familles et aidants



Personnes vivant avec un handicap

1. Favoriser et ancrer l'autodétermination dans les parcours et les pratiques d'accompagnement
2. Développer l'autoreprésentation des personnes vivant avec un handicap
3. Promouvoir la santé et le bien-être



Partenaires

1. Renforcer et structurer les partenariats existants
2. Affirmer la valeur ajoutée de l'Apei auprès des partenaires
3. Impulser une dynamique d'ouverture territoriale et d'innovation



Professionnels

1. Développer la marque employeur
2. Développer une politique managériale éthique et bienveillante
3. Structurer et sécuriser le système d'information et les outils numériques







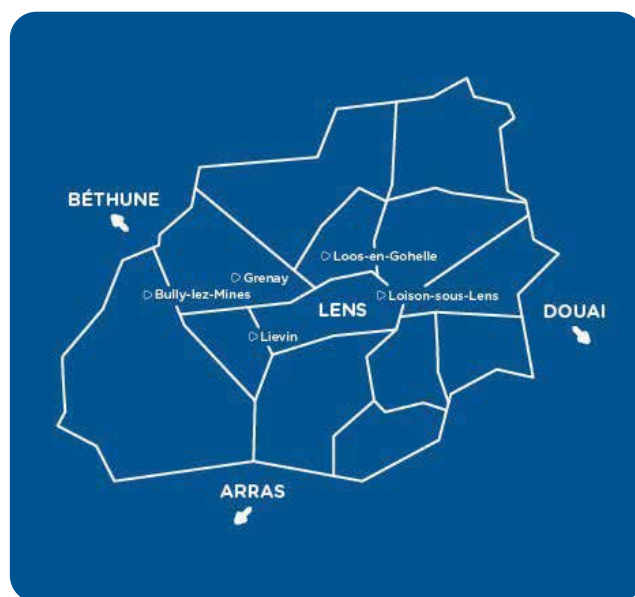
PREAMBULE

L'Association de parents, de personnes vivant avec un handicap et de leurs proches de Lens et environs, dite **Apei de Lens et environs**, rassemble près de **500 adhérents**.

Elle accompagne environ **1 000 enfants et adultes** présentant un ou plusieurs troubles du neurodéveloppement, un trouble psychique, une situation de polyhandicap et/ou d'autres troubles associés (moteurs, sensoriels, comportementaux...).

L'association s'appuie sur l'engagement de plus de **420 professionnels qualifiés** et d'une centaine de bénévoles.

Elle déploie ses actions sur de nombreuses communes du territoire de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin.



Nos intentions

Le projet associatif de l'Apei de Lens et environs s'inscrit dans le cadre des politiques publiques nationales et territoriales en faveur des personnes vivant avec un handicap.

À l'échelle nationale, il s'appuie sur :

- la stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement 2023-2027
- la stratégie quinquennale d'évolution de l'offre médico-sociale
- la stratégie nationale des aidants

qui engagent le secteur dans une transformation profonde des réponses.

Ces orientations visent à promouvoir des accompagnements plus individualisés, coordonnés et inclusifs, tout en renforçant le soutien aux familles et aux proches aidants, acteurs essentiels du parcours de vie des personnes vivant avec un handicap.

Les orientations de la Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023, les évolutions réglementaires récentes, notamment le décret de juillet 2024 relatif aux Dispositifs Intégrés Médico Educatifs (DIME), ainsi que les préconisations issues du rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) de janvier 2025, traduisent une volonté affirmée de faire évoluer le modèle médico-social.

Ces références mettent en avant plusieurs enjeux majeurs pour le secteur du handicap : la fluidité des parcours, la prévention des ruptures, le décroisement des accompagnements, le renforcement de l'autodétermination des personnes et l'adaptation de l'offre aux transitions de vie. Le plan de transformation des ESAT, dont les décrets sont parus en août 2025, s'inscrit dans cette même dynamique, en favorisant l'accès au droit commun, par la diversification des parcours professionnels et la sécurisation des trajectoires.

Au niveau régional, le Projet Régional de Santé Hauts-de-France 2023-2028, et notamment son objectif général n°14 visant à promouvoir des parcours de vie sans rupture et l'inclusion des personnes vivant avec un handicap, constitue un cadre structurant pour la déclinaison de ces orientations. Il est complété par le Programme régional d'accès à la prévention et aux soins des personnes les plus démunies (PRAPS), qui rappelle l'importance de réduire les inégalités d'accès aux soins et aux accompagnements pour les publics les plus vulnérables.

À l'échelle départementale, l'Apei de Lens et environs inscrit son action dans les priorités du Pacte des solidarités 2024-2027 du Pas-de-Calais, qui encourage le développement de réponses territorialisées, la coordination des acteurs et la sécurisation des parcours des personnes vivant avec un handicap.

Dans ce contexte, **l'Apei de Lens et environs affirme son engagement pour une société inclusive**, ouverte à tous et respectueuse des singularités. Elle propose des accompagnements personnalisés et évolutifs et s'engage pour cela dans une transformation progressive vers des **logiques de dispositifs au service du territoire**.

Notre organisation en « Pôles », préfiguratrice de la notion de dispositifs ou plateformes, permet de décroiser les interventions, renforcer la coopération entre services et sécuriser la continuité des parcours, notamment lors des périodes charnières de la vie et lors de situations complexes.

A ce titre, l'Apei de Lens et environs participe activement à la mise en œuvre du plan de transformation de l'offre, en répondant aux appels à projets et en développant des partenariats durables, dans l'intérêt des personnes accompagnées, de leurs familles et des professionnels. Elle renforce d'ailleurs son engagement à travers une convention signée avec l'ARS, afin d'apporter un support à la mission d'ambassadeur de la transformation de l'offre sur le territoire de proximité de Lens-Hénin.

L'Apei de Lens et environs œuvre enfin à faire évoluer le regard porté sur les personnes vivant avec un handicap et à contribuer à une transformation sociale fondée sur l'égalité des droits, la citoyenneté et la participation de chacun, afin de ne laisser personne au bord de la route.





Nos missions

Conformément aux statuts approuvés en 2023, l'association poursuit les objectifs suivants :

- **Apporter un soutien moral et matériel** aux personnes vivant avec un handicap et à leurs familles, favoriser l'entraide et la solidarité, et encourager leur participation active à la vie associative ;
- **Unir** les familles, les proches et les amis des personnes vivant avec un handicap ;
- **Favoriser l'accueil et l'écoute** des nouveaux parents, soutenir la pleine participation des familles, des aidants et des personnes concernées, et promouvoir l'autodétermination, la citoyenneté et l'égalité des chances ;
- **Mettre en œuvre** les moyens nécessaires au développement global et à l'épanouissement des personnes accompagnées, en assurant la création, la gestion et la promotion de dispositifs dans les domaines de la vie scolaire, de la vie professionnelle, de la vie sociale et familiale, du logement, etc...
- **Représenter et défendre** les intérêts des personnes vivant avec un handicap auprès des élus, des pouvoirs publics, des autorités administratives, de tarification et de contrôle ;
- **Développer des actions** d'information, de sensibilisation et de communication auprès des élus, des institutions, des médias et du grand public ;
- **Mettre en place des partenariats**, coopérations et conventions avec tout organisme poursuivant des objectifs convergents.

À travers ces objectifs, l'association affirme sa volonté d'agir durablement en faveur de l'inclusion, de l'autodétermination et de la qualité de vie des personnes accompagnées et de leurs familles.

Le sens de notre action

L'association mène son action selon des **principes premiers, une conviction partagée, des valeurs affirmées et une intention commune** qui l'animent et auxquelles elle donne sens.

Nos principes premiers : bientraitance et bienveillance

La bientraitance et la bienveillance constituent une culture partagée qui guide les pratiques professionnelles et les relations au sein des établissements et services. Pensées pour les plus vulnérables, elle s'adresse à toutes les composantes de l'association.

La bientraitance vise à favoriser le bien-être de la personne vivant avec un handicap dans toutes ses dimensions : vie quotidienne, vie scolaire ou professionnelle, vie sociale, parcours de soin, etc... Elle intègre donc l'obligation de vigilance permanente quant aux risques de maltraitance qui est un enjeu fondamental.

A cet effet, l'Apei de Lens et environs s'est engagée à y sensibiliser l'ensemble des professionnels. Un protocole de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance a été élaboré par des représentants de l'association et validé par le Conseil d'Administration. Ce document est remis dès l'arrivée à chaque nouveau professionnel, stagiaire, administrateur, partenaire ou bénévole. Une version plus accessible, en Facile À Lire et à Comprendre (FALC), déclinée en couleur et en noir et blanc, est également disponible.

Ce protocole précise les actions de prévention mises en œuvre au sein de l'association ainsi que les modalités à suivre en cas de situation ou de fait de maltraitance.

La bienveillance, vise à faciliter la vie des familles et proches aidants en leur apportant attention, aide, écoute et respect de leur expertise. L'environnement familial est essentiel, il doit être pris en compte et toute forme de collaboration doit être recherchée.

Elle vise également les relations professionnelles, en garantissant la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et en faisant de celle-ci, dans le cadre contraint de la législation et du respect de nos moyens, un objectif d'amélioration continue. A ce titre, le management bienveillant, proche, courageux et porteur de sens est recherché.

Une conviction partagée : « Il y a une richesse en chacun de nous »

Ce principe repose sur l'idée que chaque personne a des talents et des qualités uniques, quels que soient ses handicaps, ses difficultés ou son rôle dans notre organisation.

Nous affirmons que chacun doit pouvoir vivre dans un environnement qui lui permet d'exploiter la moindre de ses compétences, d'exercer pleinement sa citoyenneté et d'accéder à ses droits fondamentaux, au sein d'une société qu'il faut contribuer à rendre toujours plus inclusive.

Ensemble, les personnes vivant avec un handicap, les familles et les professionnels assument leurs responsabilités dans un cadre ouvert sur la cité, favorisant toutes les formes de partenariats.

Cette vision s'inscrit dans une démarche humaniste portée par trois valeurs centrales : le Respect, la Solidarité et l'Action, qui dynamisent l'Apei de Lens et environs et guident son engagement.

Ces trois valeurs constituent des repères essentiels vers lesquels tend l'Association. Elles sont des piliers qui, depuis l'origine, étayent sa construction.

• Le Respect

L'Association place le respect de chaque personne au cœur de son action, car c'est de ce respect que naissent la dignité et la valeur de chacun.

Elle agit sans discrimination pour l'inclusion et la considération de toute personne.

Ce respect concerne évidemment les personnes vivant avec un handicap qui sont l'objet même de notre association, mais aussi tout son entourage : familles, aidants, professionnels, bénévoles et partenaires.

Le respect signifie aussi reconnaître la liberté de chacun dans ses choix et opinions, tant que cela reste dans le cadre du respect d'autrui et de la tolérance. De fait, il exclut toute forme de racisme, d'intégrisme ou de prosélytisme.

• La Solidarité

Personnes accompagnées, familles, professionnels et partenaires forment un collectif où la solidarité permet de reconnaître et soutenir chaque personne dans sa singularité. Quand une personne ne peut décider seule, elle est toujours associée aux choix qui la concernent.

Familles, aidants, professionnels et partenaires partagent cet engagement et cette responsabilité.

La solidarité est une force essentielle, à l'origine du mouvement associatif parental et au cœur de notre engagement. Elle se traduit par la collaboration au sein de l'Association et par le travail en réseau avec nos partenaires.

• L'Action

Chaque action de l'Association doit refléter ses valeurs.

L'action est à la fois une valeur et le moyen de faire vivre le respect et la solidarité.

Elle s'exprime par des projets concrets, la volonté de trouver d'innover, la mise en œuvre de démarches d'amélioration continue et la participation active à la société.

Une intention commune : « Partageons nos valeurs, unissons nos ambitions »



La devise retenue dans notre charte graphique communique sur notre souhait d'ouverture, de coopération et de partage. Elle traduit l'engagement collectif des acteurs de l'association autour d'ambitions communes au service des personnes vivant avec un handicap.



« Personne vivant avec un handicap »

Depuis l'adoption du dernier projet associatif en 2020, l'Apei de Lens et environs a fait évoluer son vocabulaire et utilise désormais l'expression « personne vivant avec un handicap ». Ce choix marque une prise de position forte, renvoie à la vie de la personne et à l'obligation morale qui est faite à la société de compenser le handicap pour permettre d'accéder au droit commun.

Nous considérons que la construction d'une société inclusive ne peut se concevoir en définissant les personnes vivant avec un handicap par :

- leur handicap : personne qualifiée de « handicapée »,
- leurs incapacités : personne « incapable » d'être, faire, ou accéder à... ,
- l'usage qu'elles ont d'un dispositif : les « usagers ».

La conviction « *il y a une richesse en chacun de nous* » nous engage à ne définir une personne qu'à travers ses capacités d'agir, son autonomie si petite soit-elle, la force de sa parole, son aptitude à l'autodétermination. En quelques mots : elle vit avec un handicap, mais ne s'y résume pas.

C'est aussi pourquoi nous souhaitons nommer les personnes pour ce qu'elles sont et pour ce qu'elles font : des « habitants », des « élèves », des « citoyens », des « ouvriers », avec leur place pleine et visible dans la société. Les ouvriers d'ESAT sont par exemple des couturiers, jardiniers, agents d'entretien. Chaque métier, chaque rôle social est une identité à part entière, porteuse de dignité et de reconnaissance.

« Talents »

Dans le cadre de notre projet, le terme « talents » renvoie à l'ensemble des forces, capacités et potentiels présents chez chacun des acteurs impliqués : la personne vivant avec un handicap, sa famille, les professionnels et les partenaires.

Parler de talents signifie que chaque personne possède des ressources précieuses, qu'elles soient visibles ou à faire émerger : savoir-faire, qualités relationnelles, créativité, sensibilité, expérience de vie, expertise professionnelle ou associative.

La mise en commun de ces talents contribue à construire des réponses plus justes, plus adaptées et plus innovantes. Ils se complètent, s'enrichissent et se transforment lorsqu'ils sont reconnus, valorisés et partagés.

Les talents ne sont donc pas seulement individuels, ils sont collectifs. Ensemble, ils deviennent un moteur pour l'inclusion et l'amélioration continue des accompagnements.

« Accompagnement »

Selon le dictionnaire, « *accompagner un musicien, c'est jouer avec lui la partie qui soutient sa mélodie* ». Osons juste nous dire qu'accompagner une personne vivant avec un handicap, c'est exactement la même chose !

Dès lors que nous reconnaissons les personnes vivant avec un handicap comme actrices de leur vie, citoyennes et capables de faire des choix, la notion d'accompagnement se précise. Elle devient impérative, inconditionnelle et incompatible avec celle de « prise en charge ».

L'accompagnement a pour vocation de permettre que ces choix s'exercent de façon éclairée, respectueuse et soient de nature à promouvoir toute forme d'autonomie.

« Autodétermination »

L'autodétermination désigne la capacité d'une personne à faire des choix pour elle-même, à exprimer ses préférences, à prendre des décisions et à agir sur sa propre vie, en fonction de ses envies, de ses besoins et de ses valeurs.

La notion d'autodétermination postule que toute personne accompagnée est actrice de son parcours, auteur de sa vie, capable de faire des choix. Elle n'est pas uniquement bénéficiaire de décisions prises pour elle.

L'autodétermination s'appuie notamment sur :

- le droit de choisir (activités, rythme de vie, accompagnements, projets),
- la possibilité de s'exprimer par la parole, la Communication Alternative Améliorée (CAA), le FALC...
- la compréhension des informations nécessaires pour décider,
- le développement des compétences pour faire des choix,
- le droit à l'erreur et à l'expérimentation,
- le soutien de l'entourage pour sécuriser les décisions sans les imposer.

Favoriser l'autodétermination ne signifie pas « laisser faire » ou s'affranchir de toute contrainte ou obligation, mais adapter l'environnement, proposer des choix réels et accessibles, soutenir la prise de décision, et respecter les souhaits de la personne, dans un cadre sécurisé.

« Autoreprésentation »

L'autoreprésentation désigne la capacité d'une personne à se représenter elle-même et à représenter ses pairs. Elle implique que sa parole soit entendue, son point de vue reconnu, ses attentes et ses revendications prises en compte, et sa citoyenneté effective. A ce titre, elle dispose d'une pleine légitimité à défendre ses droits et faire entendre sa parole dans les espaces où des décisions la concernant sont prises, que ce soit à titre individuel ou collectif.

L'autoreprésentation doit permettre à la personne vivant avec un handicap d'interpeller toutes les instances, les pouvoirs publics et le grand public sur ses conditions de vie pour les améliorer.







1.



**LES PARENTS, FAMILLES,
PROCHES AIDANTS**



1.1 - Une association militante, éthique et responsable

Être militante, éthique et responsable constitue le cœur de l'action de l'Apei de Lens et environs. Ces trois dimensions guident notre manière d'accompagner, de décider et d'agir, au service des personnes vivant avec un handicap et de leurs familles. **Elles traduisent notre engagement à transformer la société et à défendre une vision inclusive du vivre-ensemble.**

➔ **Être militante**, c'est affirmer et défendre le droit de chaque personne à accéder à un accompagnement adapté à ses besoins, au bon moment et sans condition. C'est revendiquer des parcours sans rupture, soutenus par des réponses souples et évolutives tout au long de la vie. C'est aussi porter la voix des personnes et de leurs familles, agir collectivement pour faire évoluer les représentations, et participer à la construction des politiques publiques chaque fois que possible. **Notre militantisme s'exprime autant dans le plaidoyer que dans l'action quotidienne sur notre territoire et avec notre réseau.**

➔ **Être éthique** au sens de Paul Ricoeur, c'est viser « *une vie bonne, avec et pour les autres, dans des institutions justes* ». En quelques sortes, c'est considérer l'Autre comme un autre soi-même pour analyser nos propres pratiques. Dans notre secteur, c'est reconnaître la personne par sa singularité plutôt que par son handicap. C'est s'appuyer sur la dignité et la liberté de chacun pour guider nos décisions et nos pratiques. L'éthique implique le respect de la parole, l'écoute des choix de vie, la co-construction des projets, la confidentialité, ainsi qu'une vigilance permanente sur nos actions.

➔ **Être responsable**, c'est agir avec lucidité et vision. C'est anticiper les besoins de demain, ajuster nos réponses aux évolutions de la société et des politiques publiques. C'est construire des solutions durables, solidaires et innovantes. Être responsable, c'est doser la nécessaire protection et l'indispensable prise de risque qui seule permet d'expérimenter. Être responsable, c'est enfin prendre soin des conditions d'accompagnement, soutenir les professionnels, encourager l'innovation sociale, développer les partenariats et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue. **Notre responsabilité est collective : elle engage l'Association, les équipes, les familles et les partenaires.**

1.2 - L'esprit économique non lucratif de l'Association

L'Apei de Lens et environs est une association régie par la loi 1901. Elle poursuit un but d'intérêt général : accompagner les personnes vivant avec un handicap. C'est le cœur de notre objet social, celui qui guide notre action.

Notre expertise professionnelle et nos activités ne génèrent pas de profit mais s'appuient sur une action militante et bénévole qui caractérise les entreprises du secteur privé non-lucratif, actrices de transformation la sociale.

Notre leitmotiv est d'adapter sans cesse les solutions d'accompagnement proposées aux besoins du territoire en termes d'accompagnement du handicap. La réflexion dans la construction de l'offre qui convient, puis dans la mise en œuvre des engagements pérennes, autorisés, sécurisés et justes nécessaires, structurent l'utilisation des ressources financières.

Aux côtés des financeurs, l'Apei de Lens gère des fonds publics. **Elle est donc responsable du « bien commun ». Sa gestion est désintéressée.** L'information financière est diffusée avec pédagogie, de manière transparente et appropriée selon les lecteurs.

A ce titre, nous soutenons qu'à l'Apei de Lens et environs, « **la finance est au service du projet** ».

Un projet qui emmène les dépenses, une adaptation de l'offre aux souhaits et besoins d'autonomie de chacun, de la communication et de la transparence financière constituent le socle de notre éthique en matière financière.

C'est sur ces fondements que l'Apei de Lens environs assume aujourd'hui sa responsabilité financière et transmet des outils d'accompagnement pertinents, en bon état, aux générations futures. Cette logique de transmissions de ce que nous avons construit, nous engage à laisser à ceux qui nous succéderont des capacités d'entretien de l'outil d'accompagnement mais aussi d'innovations dans la mise en place de nouvelles solutions à moyen et long terme.

Le sens du projet donne son âme et ses lettres de noblesse aux ressources financières.

1.3 - La vie associative

L'accueil des familles et des bénévoles

L'accueil, l'écoute et l'information des familles et bénévoles sont au cœur de notre fonctionnement et concernent l'ensemble des structures de l'association.

Le Pôle associatif, qui accueille aussi le siège social, dispose de lieux et services dédiés à la gouvernance mais aussi aux familles et aux bénévoles. Les établissements et services y disposent également d'espaces où chacun peut être reçu, accompagné, formé, informé et orienté selon ses besoins.

Familles, bénévoles et professionnels y trouvent un cadre pour échanger, partager leurs expériences et contribuer activement à la vie de l'association. Leur présence et leur engagement nourrissent la réflexion, enrichissent les pratiques et renforcent le lien social et la cohésion au sein de l'Apei de Lens et environs.

L'accueil des familles et des bénévoles

Au sein de l'association, les bénévoles apportent leur aide à différentes actions et projets au bénéfice des services associatifs, en lien et avec le soutien des professionnels.



Chaque année, l'association organise une **Semaine de la Solidarité** en octobre avec des ventes de brioches dans les magasins partenaires. Les diverses actions de collecte et dons des particuliers et partenaires contribuent également au financement des projets.

Par ailleurs, l'association développe une **démarche de parrainage** visant à créer un lien unique, durable et de confiance entre une personne vivant avec un handicap, enfant ou adulte, et un parrain ou une marraine « de cœur ». Ce dispositif, accessible à tous et encadré par une commission dédiée, permet de rompre l'isolement, de favoriser les échanges et de soutenir les parcours de vie, dans le respect des choix, des besoins et de la vie privée de chacun. Le parrainage repose sur un engagement volontaire, solidaire et accompagné dans le temps par l'association.

Tous ces efforts servent directement à améliorer le quotidien des enfants et adultes vivant avec un handicap et à soutenir leurs familles. Chaque année, une soirée festive est organisée pour remercier les bénévoles et célébrer leur engagement.

Les services associatifs



L'aide aux familles et aidants

Au sein du Pôle associatif, le Service d'Aide aux Familles et aux Aidants (SAFA) accompagne les proches dans leur quotidien en leur offrant écoute, information et soutien.

Ses missions comprennent l'accompagnement dans les démarches administratives, l'accès à l'information sur les droits, l'organisation de temps d'échanges individuels ou collectifs notamment à travers le « café des aidants », ainsi que la mise en place d'actions de répit.

Le service propose également un soutien psychosocial individuel à destination des aidants, afin de prévenir les situations d'isolement et d'épuisement, et de leur offrir un espace d'écoute confidentiel et sécurisant.

Une Plateforme de Répit (PFR) a été déployée sur le territoire, portée par l'Apei d'Hénin-Carvin et co-portée par l'Apei de Lens et environs

Elle propose des solutions concrètes de répit, des temps d'écoute et des activités de soutien pour les aidants. La PFR favorise le maintien du lien familial, soutient l'équilibre des proches aidants et encourage leur participation à la vie sociale et associative.



Ensemble, ces dispositifs permettent aux familles et aux aidants de se sentir écoutés, soutenus et pleinement intégrés dans la dynamique associative, renforçant la solidarité et l'engagement sur le territoire.

La Mascotte

Le service associatif La Mascotte accueille depuis plus de 30 ans des adultes vivant avec un handicap, à raison d'un à trois jours par semaine, dans l'attente d'un accompagnement adapté à leur situation.

Il a pour vocation de prévenir les ruptures de parcours en proposant un accueil souple et adapté, de soutenir les personnes et leurs familles en offrant des temps de répit, et de contribuer à l'affinement des projets personnalisés, en lien avec les aspirations, les capacités et les perspectives d'orientation des personnes.

Le principe de fonctionnement de ce service associatif est basé sur la solidarité, traduite par l'affectation de la collecte annuelle de l'Apei à La Mascotte, et à une participation :

- des personnes elles-mêmes ;
- des familles et amis de l'association ;
- de dons et sponsoring venant de tout horizon ;
- des résultats commerciaux de l'ESAT Schaffner de Lens, Grenay et Loison ;
- des actions menées par établissements et les partenaires de l'Association ;
- des fonds propres de l'Apei de Lens et environs ;
- d'une subvention spécifique du Conseil Départemental du Pas-de-Calais.

Des loisirs comme les autres

Créé en 2016, le service Des Loisirs Comme Les Autres (DLCA) s'adresse aux enfants vivant avec un handicap, ainsi qu'à leurs frères et sœurs et à leurs parents. Il a pour objectif de favoriser les rencontres, les échanges et les liens d'amitié entre les enfants et les familles, tout en proposant des moments d'apprentissage et de découverte.

Les participants partagent des activités culturelles, sportives et récréatives, adaptées à tous, et prennent plaisir à s'amuser ensemble.

Les activités ont lieu les mercredis après-midi et pendant les vacances du Pôle Enfance, selon un calendrier d'ouverture communiqué régulièrement aux familles.

Les retraités d'ESAT

Depuis de nombreuses années, l'Association accompagne principalement les anciens travailleurs de l'ESAT Schaffner pour éviter la rupture du lien social et favoriser une retraite active et épanouie.

Le Service des Retraités de l'ESAT aide les anciens travailleurs de plus de 55 ans à garder le contact avec leurs collègues et avec l'association. Trois grandes rencontres sont organisées chaque année pour partager des moments conviviaux, et la Gazette des retraités permet de maintenir le lien.

Tout au long de l'année, des ateliers (danse, informatique, loisirs créatifs, sport adapté) et des sorties conviviales (restaurant, château, plage...) sont proposés, autant d'occasions de rester actifs, de créer des liens et de continuer à apprendre.

Environ 80 retraités participent à ces actions, qu'ils vivent à domicile, en foyer de vie ou dans un autre établissement.

Chacun peut également être orienté vers les bons partenaires en cas de besoin (Service d'Accompagnement en Milieu Ouvert, professionnels de santé, mairies...).



1.4 - Au coeur du mouvement parental

Le mouvement parental constitue le socle et le point de départ de l'histoire de notre Association. Dans les années 1950, des parents confrontés à l'absence de solutions adaptées, se sont organisés pour créer eux-mêmes des établissements et services répondant aux besoins de leurs enfants.

De leur union est née en 1960, l'Unapei, principal mouvement associatif parental d'entrepreneurs militants.



Aujourd'hui, l'Unapei fédère 330 associations partout en France. Cela représente 200 000 personnes accompagnées. Elle accompagne, soutient et représente les associations de son réseau en leur offrant un cadre commun, une force collective et une voix unie pour défendre les droits des personnes vivant avec un handicap et de leurs familles. L'Apei de Lens participe chaque année au congrès de l'Unapei.



A la fin des années 1990, les associations de la région ont fait le choix de se doter d'une instance régionale aujourd'hui dénommée Unapei Hauts-de-France.



Au niveau départemental, l'Udapei 62 fédère et accompagne les 7 Apei du Pas-de-Calais, favorisant ainsi la mutualisation des ressources, la cohérence des actions et une dynamique collective au service d'une société plus inclusive.

1.5 - Les instances statutaires

L'Apei de Lens et environs repose sur un équilibre entre politique et technique.

Les administrateurs fixent les grandes orientations et assurent la gouvernance de l'association, tandis que la direction générale et le comité de direction générale mettent en œuvre les projets et veillent à la qualité des accompagnements. L'articulation s'exerce dans le cadre d'un **document unique de délégations** qui précise la répartition des responsabilités et des niveaux de décision.

Le lien entre gouvernance et dirigeance est nourri par l'intelligence collective : chacun apporte son expertise, son expérience et ses idées pour construire ensemble des solutions adaptées. L'association s'efforce ainsi de s'ouvrir à toutes les contributions des familles, personnes accompagnées, professionnels et partenaires, afin que les décisions soient éclairées, cohérentes et au service des projets.

L'Assemblée Générale

Composée de parents, frères et sœurs, personnes vivant avec un handicap et amis, notre Assemblée Générale se réunit une fois par an. Elle est souveraine : c'est elle qui définit les orientations politiques et budgétaires de l'année à venir. Elle valide les décisions majeures concernant l'organisation de l'Association.

L'Assemblée Générale est publique et ouverte à tous. Outre les adhérents, les professionnels, partenaires et toutes les personnes impliquées dans la vie de l'association sont invités à y participer, échanger et partager ce moment démocratique. Elle constitue ainsi un espace d'information et de validation des projets et des enjeux de l'Apei de Lens et environs.

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est composé d'administrateurs élus par l'Assemblée Générale et constitue l'organe délibératif de l'association, chargé d'assurer son bon fonctionnement et de veiller à l'application des décisions prises par l'Assemblée Générale. Il se réunit généralement quatre à cinq fois par an et peut déléguer au Bureau certaines décisions opérationnelles.

Le Conseil d'Administration s'organise autour de trois collèges : les familles, les amis de l'association et depuis 2021 les personnes vivant avec un handicap. Cette organisation garantit que toutes les voix, et en particulier celles des personnes accompagnées, soient pleinement représentées dans la gouvernance.

La direction générale, ainsi que les directions de Pôle et les directions transversales (Ressources Humaines, Administratif et Financier, Développement Qualité Innovation) y participent également, assurant un lien permanent et une cohérence entre la gouvernance et la dirigeance.

Le Conseil d'Administration est en outre ouvert, sur invitation, à des personnes externes : simples auditeurs ou représentants des partenaires, de la délégation locale de « Nous Aussi » et des professionnels.

Familles, amis, personnes vivant avec un handicap, professionnels et partenaires participent ainsi aux travaux du CA, contribuant à une gouvernance inclusive et représentative.

Le Bureau du Conseil d'Administration

Le Bureau du CA est élu au sein du Conseil d'Administration afin d'assurer la gestion courante de l'Association. Il se réunit deux à trois fois par mois en présence du Directeur Général. Il prépare les Conseils d'Administration, l'Assemblée Générale et examine l'ensemble des sujets d'actualité présentés par le Président, assure la cohérence des actions associatives. Il valide les nouvelles actions en lien avec le Projet Associatif.

Les comités de pilotage de pôle

Le bureau examine également les bilans et projets de chaque Pôle une fois par an dans le cadre de Comités de Pilotage spécifiques. Chaque équipe de direction bénéficie ainsi d'un moment privilégié avec les membres du bureau et les administrateurs référents du pôle pour définir, élaborer et valider la stratégie de chaque Pôle, garantissant ainsi que les décisions restent alignées avec les orientations de l'association et les besoins des personnes accompagnées.

Les représentants de personnes accompagnées par le Pôle participent aussi à cette instance.

1.6 - Les autres formes de participation à la vie des établissements

Les familles participent également activement à la vie des établissements. Leur implication s'exprime à travers différents espaces d'échanges et de participation, tels que les groupes familles ou fratries, leur présence au sein des Conseils de la Vie Sociale (CVS), ainsi que lors des différents événements organisés par les établissements.

Ces temps permettent de partager les expériences, d'exprimer les besoins et de contribuer aux réflexions sur le fonctionnement et la qualité de l'accompagnement. Ils favorisent également le lien entre familles, professionnels et personnes accompagnées, dans une dynamique de coopération.





2.

**LES PERSONNES VIVANT
AVEC UN HANDICAP**

2.1 - Les actions inclusives

À l'instar de l'Unapei, nous considérons qu'une société inclusive est « *une société où accéder à l'éducation, à la santé, au logement, au travail, aux loisirs n'est plus un privilège réservé à quelques-uns, mais un droit ouvert à tous. Une société qui lutte contre toutes les formes d'exclusion et qui se construit sur la solidarité et l'égalité des chances* ».

La société inclusive à laquelle nous aspirons est celle dans laquelle chaque personne vivant avec un handicap peut être accompagnée en toute sécurité vers le niveau maximal d'autonomie, d'autodétermination et de citoyenneté qu'elle peut atteindre.

Pour y parvenir, il est essentiel que les établissements et services soient ouverts sur la cité, et soutenus par une association dynamique et innovante, capable à la fois de défendre ce qu'elle a construit et de s'inscrire dans des processus de transformation de l'offre. Cette démarche permet de répondre aux besoins variés des personnes accompagnées, de leurs proches-aidants et de la société dans son ensemble, tout en consolidant une vision inclusive et solidaire.

Au fil des années, la perception des personnes vivant avec un handicap a profondément évolué. Comme le souligne un salarié de l'association :



« Ce qui a changé en 25 ans : maintenant on voit les compétences des personnes, plutôt que leurs incapacités. »



Cette évolution traduit un changement de regard, passant de la focalisation sur les limites à la reconnaissance des talents et des potentialités de chacun.

Pour sa part, un habitant du Foyer de Vie « Les Glycines » explique :



« Quand je vais au cinéma, je paye ma place au tarif plein pour prouver que je ne suis pas différent. »



Par cette action, elle affirme qu'elle ne se considère pas comme différente et revendique sa place de citoyen à part entière. Cela montre que l'inclusion passe aussi par le respect du droit à la normalité et la reconnaissance des choix et de l'autonomie de chaque personne. Ces témoignages illustrent à la fois les progrès accomplis et l'importance de continuer à construire une société où chacun peut être reconnu pour ce qu'il est, ses capacités et sa participation à la vie collective, sans être défini par son handicap.

2.2 - L'exercice des droits fondamentaux

Les droits fondamentaux ou libertés fondamentales sont les droits et les libertés élémentaires que tout le monde doit respecter pour assurer le bien-être de chacun.

Ils garantissent à chaque individu : dignité, respect, égalité, justice.

Ils ne se limitent pas à un concept juridique : ils traduisent la possibilité pour chaque citoyen d'exercer pleinement ses droits et de participer à la vie sociale.

En France, les textes fondamentaux garantissent ces droits à tous, peu importe le sexe, l'âge, les croyances ou la façon de vivre, y compris aux personnes sous protection juridique, comme les majeurs sous tutelle, qui conservent aujourd'hui la pleine jouissance de leurs droits civiques et politiques.

L'essentiel n'est pas de posséder ces droits, mais de pouvoir les exercer concrètement dans la vie quotidienne. Pour l'Apei de Lens et environs, la citoyenneté consiste à permettre à chaque personne vivant avec un handicap de participer activement à la société, d'avoir des rôles sociaux, de comprendre et agir sur son environnement, et de faire des choix en toute autonomie.

Notre action vise à rendre ces droits effectifs en accompagnant les personnes dans leur vie en dehors de l'établissement pour qu'elles puissent exercer leur libre arbitre et leur rôle de citoyen pleinement et dignement.

Parallèlement, au sein des établissements et pour chaque service, l'association veille à informer les personnes sur leurs droits et à leur donner les moyens de les comprendre : la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, affichée dans les établissements, est proposée en version Facile à Lire et à Comprendre (FALC) pour favoriser son appropriation ; le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement complètent ces outils en présentant le cadre de l'accompagnement, les droits et devoirs de chacun, ainsi que les règles de vie au sein des structures.



2.3 - Les besoins d'accompagnement

L'Apei de Lens et environs place la personne vivant avec un handicap et sa famille au cœur de son action. Or, chaque situation est unique et nous ne saurions nous satisfaire de réponses identiques pour tous.

Penser la modularité de notre « offre » par des « dispositifs » qui répondent aux besoins des personnes plutôt que de chercher les personnes qui correspondent aux « profils attendus » de nos agréments ou de nos projets d'établissements est le principal enjeu de la période couverte par le présent projet.

C'est en ce sens qu'il est impératif de **nous inscrire dans les dynamiques de Transformation de l'Offre** portées par les politiques publiques. Développer des réponses innovantes ne peut se concevoir qu'en nous appuyant sur nos expertises, notre savoir-faire et nos réalisations. Chaque dispositif ou service doit donc intégrer dans son offre la notion de modularité afin de répondre aux besoins et attentes réels et singuliers de chaque personne tout au long de sa vie.

A cet égard, il convient de **penser la complexité et multiplier les possibilités** de réponses. Il nous revient de nous appuyer sur la multiplicité des innovations proposées par les financeurs, mais aussi faire bouger les lignes.

Cette approche nous engage à organiser l'accompagnement non pas en fonction des structures, mais autour des besoins et des projets de vie, en garantissant continuité, personnalisation et fluidité des parcours.

Dans cette logique, la nomenclature SERAFIN-PH constitue un cadre de référence structurant : elle vise à décrire et organiser les prestations proposées par les établissements et services médico-sociaux en fonction des besoins des personnes accompagnées. Elle nous amène ainsi à clarifier, structurer et rendre lisible notre offre d'accompagnements, au bénéfice de la cohérence des parcours et de la qualité des réponses apportées.



Le tableau suivant présente l'ensemble des besoins de la nomenclature SERAFIN, regroupés selon les trois grandes catégories (soins, autonomie et participation sociale), et indique les établissements et services mobilisés pour y répondre.

Besoins de la personne basés sur la nomenclature SERAFIN-PH		Dispositifs/ESMS mobilisés											
		Pôle Enfance		Pôle Travail	Pôle Vers la Vie en Autonomie		Pôle Habitat et Vie Sociale		Pôle Médicalisé	Pôle Associatif			
		SESSAD	IME	ESAT	EANM	SAMO	FV	SAJ	EAM-MAS	DLCA	Mascotte	SRE	SAFA
SOINS	Pour les fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux	*	*	*	*	*	*	*	*				
	Pour les fonctions sensorielles	*	*				*	*	*				
	Pour la douleur	*	*	*	*	*	*	*	*				
	Pour entretenir et prendre soin de sa santé	*	*	*	*	*	*	*	*				
AUTONOMIE	Pour les actes de la vie quotidienne	*	*		*		*	*	*		*		
	Pour la mobilité (motricité)	*	*						*				
	Pour la communication, les relations et interactions avec autrui	*	*	*	*	*	*	*	*		*		
	Pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	*	*	*	*	*	*	*	*				
PARTICIPATION SOCIALE	Pour accéder aux droits et à la citoyenneté	*	*	*	*	*	*	*	*		*		
	Pour vivre dans un logement		*	*	*	*	*		*				
	Pour accomplir les activités domestiques		*		*	*	*	*	*				
	Pour participer à la vie sociale	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Pour se déplacer avec un moyen de transport	*	*	*	*	*	*						
	Pour la vie scolaire	*	*										
	Pour la vie professionnelle	*	*	*	*	*							
	Pour les apprentissages	*	*	*	*	*	*	*	*		*		
	Pour la vie affective, intime et sexuelle	*	*	*	*	*	*	*	*		*		
	Pour la parentalité				*	*							
	Pour apprendre à être pair-aidant (partager son expérience)	*	*	*	*	*	*	*	*		*		
	Pour la gestion des ressources administrative et financière		*	*	*	*	*	*					
Besoins de la famille ou de l'aidant		*	*	*	*	*	*	*	*				*

Afin de prendre en compte les besoins, les attentes et les choix de la personne, des objectifs sont définis et mis en œuvre dans le cadre d'un projet personnalisé élaboré avec elle et, le cas échéant, avec ses proches. Ces objectifs s'inscrivent dans une logique d'accompagnement global, intégrant l'ensemble des modalités possibles : « faire faire », « apprendre à faire », « faire avec » ou « faire à la place de ». Ils visent le développement, l'acquisition et le maintien du plus haut niveau d'autonomie possible, en tenant compte des capacités et des potentialités de chacun.

Le projet personnalisé a vocation à être travaillé dans l'ensemble des lieux de vie de la personne : au sein d'un établissement, d'un service, du domicile, sur le lieu de scolarisation ou d'exercice professionnel. Aucun dispositif n'existe de manière isolée, mais s'inscrit dans un parcours global et cohérent, fondé sur des passerelles et des échanges entre services.

Pour sortir de l'enfermement des réponses institutionnelles, la transversalité au sein de chaque Pôle devient une nécessité.

Le projet fait l'objet d'évaluations régulières, permettant d'ajuster les accompagnements en fonction de l'évolution de la situation, du projet de vie et des besoins de la personne.

2.4 - L'évolution des postures en soutien à l'autodétermination

L'accompagnement à l'autodétermination demande **une évolution des postures à tous les niveaux** : les personnes elles-mêmes, leurs proches-aidants et les professionnels.

Les personnes accompagnées sont encouragées à exprimer leurs choix, à prendre des décisions et à participer activement à leur parcours de vie. Les familles et proches sont soutenus pour devenir de véritables partenaires, favorisant l'expression des besoins et des préférences sans imposer de décisions.

Les professionnels, quant à eux, adaptent leurs pratiques pour proposer des choix accessibles, favoriser l'expérimentation, sécuriser la prise de décision, et accompagner de manière respectueuse et bienveillante. Cette évolution implique de donner du sens à chaque posture adoptée. L'accent est mis sur l'illustration par des situations concrètes, en cohérence avec l'éthique professionnelle et les valeurs de respect et de dignité.

Dans ce cadre, des formations spécifiques destinées aux professionnels ont déjà été mises en place dans certains pôles et seront renforcées dans les années à venir afin de généraliser ces pratiques à tous, en consolidant une approche qui allie pratiques concrètes, questionnement éthique et réflexion sur la posture professionnelle.

2.5 - La participation des personnes

Pour garantir un accompagnement de qualité, nous faisons le choix d'impliquer directement les personnes vivant avec un handicap dans les instances de consultation et de décision. Au-delà des obligations légales, notre association souhaite qu'elles prennent part aux choix qui les concernent et contribuent à la construction des orientations stratégiques.

Elles sont ainsi associées à plusieurs espaces de participation, notamment :

- Le Conseil d'Administration, ouvert à des administrateurs vivant avec un handicap. Un représentant de la délégation locale « Nous Aussi » y est invité de façon permanente, avec voix consultative ;
- les comités de pilotage de Pôle ;
- la commission FALC ;
- la commission S3A ;
- la commission parrainage ;
- « Nous Aussi » ;
- Cap pour Tous ;
- Clin d'Œil ;
- Les Zycos ;
- certaines formations ;
- les Conseils de la Vie Sociale (CVS) ;



Le CVS, instance réglementaire, permet aux personnes concernées d'exprimer leur point de vue sur le fonctionnement de l'établissement. Il se réunit quatre fois par an et leurs comptes-rendus sont rendus accessibles en FALC, affichés et diffusés auprès des familles, du siège et des membres du bureau. Un rapport d'activités de chaque CVS est présenté annuellement.

De manière générale, nous interrogeons systématiquement la possibilité d'ouvrir nos instances et commissions aux personnes accompagnées et à leurs familles. Cette participation est favorisée chaque fois qu'elle est pertinente.







3.

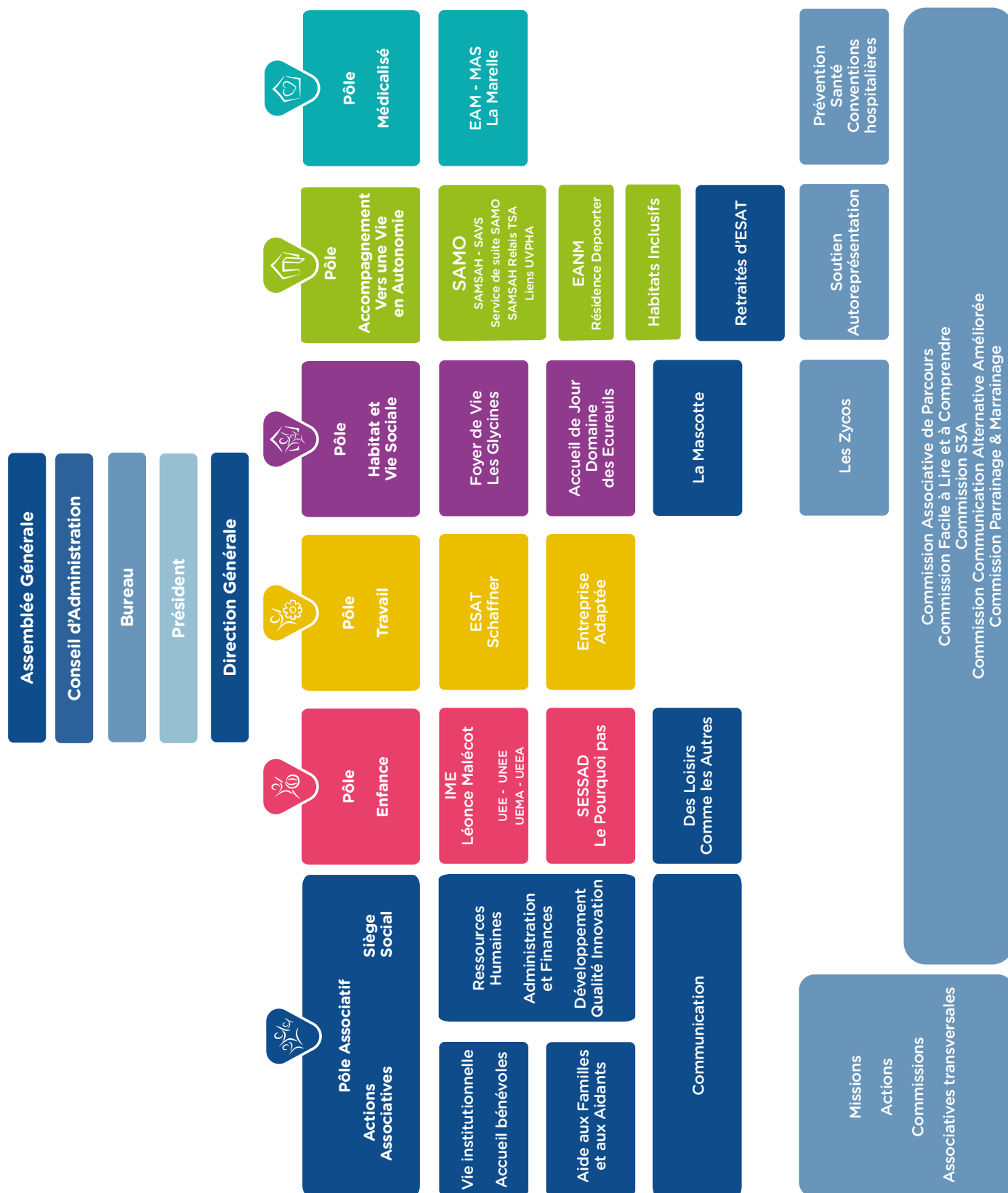


LES PROFESSIONNELS

3.1 - Une association gestionnaires

La structuration de l'Association

Les différents établissements et services de l'Association sont structurés en pôle afin de favoriser les parcours des personnes accompagnées. Au 1er janvier 2026, l'Association est représentée de la manière suivante.





Le siège, sous la responsabilité de la direction générale, constitue un outil central de pilotage et d'accompagnement de la transformation de l'offre. Il assure la transversalité, l'harmonisation et l'homogénéité des pratiques à l'ensemble des pôles, tout en veillant à la continuité des missions, des délégations et à l'amélioration continue des services rendus.

Le siège coordonne la gestion financière et administrative de l'association : animation de l'équipe comptable, tenue des comptes et bilans, contrôle de gestion, suivi des investissements et de leur financement, communication financière, optimisation des achats et dépenses, gestion de la trésorerie et des sinistres, recherche et suivi des financements, ainsi que la gestion du système d'information et des relations avec les partenaires financiers.

Il assure également la gestion globale des ressources humaines, incluant le cadre juridique et réglementaire, le dialogue social, la QVCT, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), le recrutement, la gestion des paies et des risques professionnels, ainsi que la mise en œuvre du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) et de la politique RSE/RSO.

Le siège soutient en outre la mise en œuvre des projets et de la démarche qualité, le suivi des évaluations, le déploiement du dossier unique informatisé, la conformité aux normes et à la protection des données, la promotion de la bientraitance, le suivi des projets immobiliers, la gestion des risques et la dynamique de développement durable associative.

Enfin, il contribue à la coordination et à la coopération territoriale, au fonctionnement statutaire de l'association, à la communication interne et externe, ainsi qu'à des prestations directes aux personnes et à leurs familles (accueil, conseil, orientation).

La direction générale

Par délégation du Président, sur la base de délégations claires et formalisées dans un document unique de délégation, le directeur général contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie de l'Association. Sa mission se caractérise par une responsabilité à la fois stratégique et opérationnelle en lien direct avec le Président et le Conseil d'Administration. Il assure et anticipe, en toutes circonstances, la continuité du service apporté aux personnes vivant avec un handicap.

Il anime le comité de direction générale composé des directions de Pôles et des directions transversales : Direction des Ressources Humaines (DRH), Direction Administrative et Financière (DAF) et Direction Développement, Qualité, Innovation (DDQI).

Le comité de direction générale a pour rôle de :

- Suivre et piloter la mise en œuvre des projets et des orientations stratégiques
- Organiser et harmoniser les actions des différentes directions, en garantissant la cohérence globale des interventions.
- Assurer la permanence et la continuité des délégations, conformément au document unique de délégation (DUD), afin de clarifier les responsabilités et les pouvoirs de décision au sein de l'association.
- Faciliter la communication et la coopération entre les Pôles et les fonctions supports, favorisant ainsi un pilotage efficace de l'association.

Ainsi, le comité de direction constitue un espace central de décision, de coordination et de pilotage assurant la cohésion, la transversalité et la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes vivant avec un handicap.

3.2 - La politique Ressources Humaines

Les professionnels de l'Apei exercent des « métiers du lien ». Ils sont liés par les valeurs associatives qui animent, alignent et doivent faire sens, quel que soit leur rôle dans l'organisation. Chacun contribue par ses actions du quotidien, par ses apports aux différents projets, par son attention à chaque détail, à l'amélioration de l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap, celles pour qui ce lien existe.

La marque employeur

L'Apei de Lens est un employeur qui compte sur le bassin d'emploi que ce soit par la taille de ses effectifs ou par les partenariats tissés au niveau local. Pour véhiculer sur ce territoire une image positive, elle doit développer sa marque employeur que ce soit comme vecteur d'attractivité ou de fidélisation des talents actuels.

Cela se concrétise par la qualité des projets menés, la capacité à mettre en œuvre des actions en faveur d'une société plus inclusive et plus responsable mais aussi les possibilités d'épanouissement professionnel dans des missions porteuses de sens. L'adéquation des moyens alloués aux développements de l'offre d'accompagnement en est une condition première.



La démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La démarche QVCT mesure la satisfaction des professionnels à exercer leur métier au sein de l'Association, dans de bonnes conditions de travail matérielles et organisationnelles, dans un climat social qui favorise l'expression et l'innovation tout en préservant l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

La QVCT est l'affaire de tous. Elle se reflète au quotidien au travers d'actions concrètes en lien avec les projets de pôles et les besoins des personnes accompagnées.



C'est sous ce prisme que l'Association met en œuvre les mesures nécessaires au bon épanouissement et à la santé de ses collaborateurs en prévention des risques psychosociaux.

Sur la base d'enquêtes, nous animons un processus dynamique où chaque professionnel tient à la fois une place d'observateur, de «proposeur», d'expérimentateur, d'évaluateur. Le tout est soutenu et encouragé par l'ensemble des instances associatives. Déclinée à tous les niveaux de l'organisation, la démarche QVCT tire son essence des expériences cumulées de la communauté des talents de l'Association et le partage des pratiques afin de créer une entité responsable, positive et attractive.



Un dialogue social facilité et constant

Le dialogue social est le point central de la relation de confiance avec les partenaires sociaux. Il se veut constructif, transparent et éclairé. Il repose sur la volonté conjointe de réaliser nos projets dans un cadre propice à l'épanouissement professionnel respectueux des règles. Il est un levier essentiel face aux enjeux de la transformation du secteur et aux nombreuses contraintes externes qui imposent de nous adapter en permanence. Un dialogue social responsable est essentiel dans ce contexte.

L'Association encourage le dialogue à tous les niveaux afin de garantir la libre expression de chacun empreinte de respect et d'écoute active. La structuration de nos instances de représentation du personnel permet d'apporter une réponse adaptée au contexte de l'Association, du pôle, de l'établissement ou du service.

Le choix d'un Comité Social et Economique unique et d'une Représentation de Proximité par Pôle est en lien avec la réalité structurelle et organisationnelle de l'Association mais également avec son histoire et sa culture. Le champ des négociations collectives est couvert par la Direction Générale pour garantir l'unité des engagements sociaux pris par l'employeur dans le cadre d'une représentation cohérente et transversale de la politique RH.



La mise en œuvre du parcours d'intégration du nouveau collaborateur

L'intégration du nouveau collaborateur ne se résume pas à la signature d'un contrat de travail et à un accueil le jour de l'arrivée. Il est important de montrer au nouveau talent qu'avant d'avoir intégré une structure et une équipe, il a d'abord rejoint l'Apei de Lens et environs.

Son intégration s'accompagne d'un ensemble d'étapes pensées pour accompagner le nouveau venu dans sa prise de poste et son appropriation de la culture de notre association.

Un accompagnement structuré permet au salarié de trouver plus rapidement sa place, sécuriser sa prise de fonction, préciser les attentes et de renforcer son engagement. L'intégration réussie du nouveau professionnel contribue à la marque employeur, suscite l'envie de s'investir sur le long terme et développe le sentiment d'appartenance.

L'Association encourage et favorise le développement des compétences et des parcours professionnels des collaborateurs à travers la politique de formation et les différents dispositifs d'évolution professionnelle.



L'évolution des emplois et des parcours professionnels

Les possibilités d'accompagnement du projet professionnel sont étudiées au regard des projections de besoins de nouvelles compétences métiers.

Intégrée à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), l'acquisition d'un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle est mise en œuvre par l'employeur en co-construction avec le collaborateur en vue d'intégrer un nouveau poste repéré comme une opportunité partagée. La formation permet également de réaliser une nouvelle étape de son parcours que ce soit dans le champ du travail social ou en reconversion totale.

Le parcours s'étoffe également par nos dispositifs de mobilité interne, qui favorisent la transversalité, la cohésion, la créativité et le partage de pratiques. Les professionnels peuvent faire valoir leur profil dans toute l'Association sur les postes ouverts au recrutement, sur les remplacements de longue durée ou même pour d'une découverte très courte lors d'un « Vis mon travail ». Cela peut également prendre la forme d'une expérimentation dans le cadre du parcours professionnel avant une entrée en formation ou une validation des acquis. La mobilité externe est également encouragée dans le cadre sécurisé des parcours pour « s'essayer ailleurs » sans crainte de la perte d'emploi.

La mobilité est également un enjeu de prévention des situations d'inaptitude au poste. Elle permet d'éviter des situations de ruptures de parcours professionnels et développer d'autres compétences en fonction de ses aptitudes, ses capacités et des possibilités organisationnelles.



Une organisation apprenante par l'accroissement et le partage des compétences

Une organisation apprenante est une organisation qui favorise et instaure une culture, des comportements et des processus encourageant le développement des capacités de chaque collaborateur.

La politique de développement des compétences de l'Association s'articule autour des axes prioritaires de formation validés par la Conseil d'Administration afin que les compétences des professionnels soient adaptées aux besoins des personnes vivant avec un handicap et à l'évolution des dispositifs d'accompagnement.



Les actions définies contribuent à l'évolution des postures professionnelles en suscitant le questionnement sur le sens de l'action et des objectifs poursuivis. Une dynamique d'analyse des pratiques se met en place dans les équipes. Chaque fois que nécessaire et de manière proactive, les thèmes qui le permettent donnent lieu à des groupes d'échange entre professionnels issus de différents pôles afin de favoriser le partage et la transmission de connaissances.

Ces communautés de pratiques sont autant d'occasions de transformer les compétences individuelles en compétences collectives, tout en créant du lien.

Les initiatives individuelles de développement de projets ou d'actions non repérées par le collectif sont également encouragées dans une démarche d'expérimentation et de transmission. Les retours d'expériences contribuent à l'émulation collective des équipes.

Dans le même esprit, la participation aux colloques et journées d'étude thématiques permet de confronter les regards et pratiques d'autres formes d'organisations.



La transmission des savoirs aux professionnels de demain

L'Association a choisi d'intégrer pleinement l'alternance et l'accueil de stagiaires dans sa politique RH affirmant son rôle d'acteur de la formation des futurs professionnels du secteur et dans la promotion des métiers du lien auprès du public. De nombreux professionnels sont aujourd'hui formés au tutorat. La qualité de l'accueil et du transfert de savoirs est un vecteur d'attractivité et de motivation à rejoindre nos établissements lors des campagnes de recrutement.

Toutes les structures de l'Association sont repérées comme terrains d'accueil de stages professionnels auprès des organismes de formation du secteur pour la promotion des métiers de l'accompagnement, du soin mais également les métiers administratifs ou des services généraux.

Les pôles développent des partenariats avec les écoles de formation, les collèges et les lycées de secteur où ils s'inscrivent en ambassadeurs de nos métiers en participant aux forums, journées de recrutement (job dating de l'alternance).

L'Association développe son partenariat avec France Travail par la découverte des métiers et le conventionnement de parcours de réinsertion professionnelle tutorés. Toutes les générations sont ainsi captées, notamment les professionnels en reconversion... autant de futurs candidats en quête de sens et d'engagement différent envers la société.



La transversalité associative et interprofessionnelle

La transversalité exprime un mouvement qui traverse et unit les différents pôles et composantes de notre Association. Elle se traduit par la mutualisation des moyens, des pratiques, des compétences et des expertises, afin de garantir un accompagnement fluide et cohérent pour les personnes accompagnées, qui vivent ainsi un parcours fait d'étapes et de continuité. Chaque structure conserve sa spécificité et ses missions propres, tout en contribuant au collectif et à l'évolution des réponses apportées à l'échelle associative et au-delà.

Cette dynamique est soutenue par de multiples instances et groupes de travail, qui favorisent les collaborations, ainsi que l'échange de pratiques et le partage d'outils :

- Le comité de direction générale
- Les Comités Opérationnels Qualité (COQ) par pôle
- Les différents groupes de travail associatifs thématiques : Vie Intime Affective et Sexuelle, Communication Alternative et Améliorée, Santé...
- Les projets inter-établissements
- Les différentes commissions : Parcours, Parrainage, FALC, ...

Les professionnels sont aujourd'hui en demande d'une amélioration globale de la qualité de vie et de valorisation des conditions d'emploi leur permettant plus de flexibilité, d'autonomie et de reconnaissance dans un secteur aux valeurs fortes et porteur de sens.

En écho à la politique financière au service du projet, le management des équipes au quotidien est orienté sur le sens donné aux actions menées et le bien-être des personnes accompagnées qui demeurent nos principales préoccupations.

La responsabilité du manager est donc de créer un cadre respectueux, sécurisant et motivant, en adaptant son approche aux besoins de l'équipe tout en préservant l'individu avec pour finalité de répondre aux attentes des personnes accompagnées.



Des pratiques managériales équitables, adaptées et connectées au projet associatif

Cette volonté se traduit d'abord par une chaîne de décision de proximité permettant adaptabilité et réactivité définie dans un schéma de délégation et de responsabilité clair et partagé en référence au Document Unique de Délégations. L'exercice du management se veut évolutif, dynamique et connecté aux réalités et aux enjeux multiples de nos structures.

Pour les accompagner dans cette fonction à la croisée des chemins entre le décisionnel de proximité et l'opérationnel du quotidien, l'association définit une posture managériale ancrée aux valeurs fondamentales du projet associatif et de notre culture commune basée sur :

- La confiance réciproque emprunte d'une écoute bienveillante
- La transparence avec une communication claire et accessible
- L'équité et le respect de tous les collaborateurs sans discrimination
- Un questionnement éthique des décisions
- Une exemplarité et un alignement entre discours et pratique

Pour que le management soit connecté au projet associatif et soit porteur de sens, il doit s'inscrire dans des actes concrets à tous les niveaux de l'organisation. Le manager, dans son rôle de courroie de transmission, est soutenu par un cadre commun, des processus RH clairs, pratiques et éthiques ainsi que des outils concrets et efficaces au quotidien.

L'équipe des managers de l'Association se rencontre régulièrement sur des journées thématiques de réflexion, de formation et de partage d'informations. Cette connexion crée un collectif uni et engagé autour du projet associatif et ses valeurs nécessaires à l'animation des équipes aux attentes variées et multiples.



Les évolutions des modalités du rapport au travail, des nouvelles organisations et des postures professionnelles

Le monde du travail a profondément été bouleversé ces dernières années questionnant de manière générale les postures, les relations, l'organisation, le temps. Le rapport au travail évolue même s'il reste une valeur sociale essentielle, il révèle le besoin d'exprimer un sentiment de fierté, de sens et d'engagement dans un environnement aux valeurs sociétales fortes. Ce sentiment est exprimé par toutes les générations de professionnels avec des points d'appuis variables selon la situation et les attentes de chacun.

Nos métiers correspondent pleinement aux nouvelles aspirations des professionnels. Par le sens, l'éthique et le respect des engagements pris, nous avons les ressources nécessaires pour en faire des leviers d'adhésion au projet et de fidélisation.

Les managers participent et alimentent les réflexions sur l'évolution des organisations et du cadre nécessaire au bon fonctionnement des structures qui leur permettent également d'intégrer ces modalités dans l'animation des équipes au quotidien afin d'allier les attentes des professionnels au besoins des personnes accompagnées.



La valorisation des talents et des initiatives individuelles et collectives

La valorisation du travail des collaborateurs est indispensable au développement d'un environnement de travail dynamique et stimulant.

Elle peut se traduire sous de multiples formes :

- La mise en lumière des réussites et des contributions des professionnels à la réalisation des projets
- L'organisation de moments privilégiés d'équipe
- L'appui aux initiatives extra-professionnelles pouvant contribuer aux projets de service
- La mise en avant des expertises par la participation aux groupes de travail internes et externes
- Le retour d'expérience des professionnels sur des projets partenariaux
- La transmission des éléments essentiels retenus lors de conférences, formations, sensibilisation

La valorisation des talents permet la reconnaissance de la contribution individuelle et collective des professionnels aux projets de pôle et associatif.



La communication interne à destination des professionnels

La communication interne est un levier essentiel à la réalisation du projet associatif. Elle désigne l'ensemble des actions, messages et canaux utilisés pour faire circuler l'information au sein de l'Association.

Une bonne communication envers les équipes :

- renforce l'engagement professionnel des collaborateurs
- améliore l'efficacité des actions en fluidifiant et clarifiant les informations
- consolide l'appartenance et la culture commune.

L'objectif est de donner des clés de compréhension, partager les réussites, faciliter les échanges et permettre à chacun d'être acteur de la stratégie associative.

Pour répondre à cet objectif, l'Association s'appuie sur des outils de communication adaptés et accessibles à l'ensemble des professionnels qui peuvent être numériques ou conventionnels tels que les notes d'informations, la newsletter, le « Yepa », les affichages, la signalétique.

Le déploiement de la messagerie à l'ensemble des professionnels ou encore le portail salarié ont permis de développer des canaux de communication rapides. Ces supports permettent de relayer des messages clés, de valoriser les actions menées et de soutenir des démarches transversales.

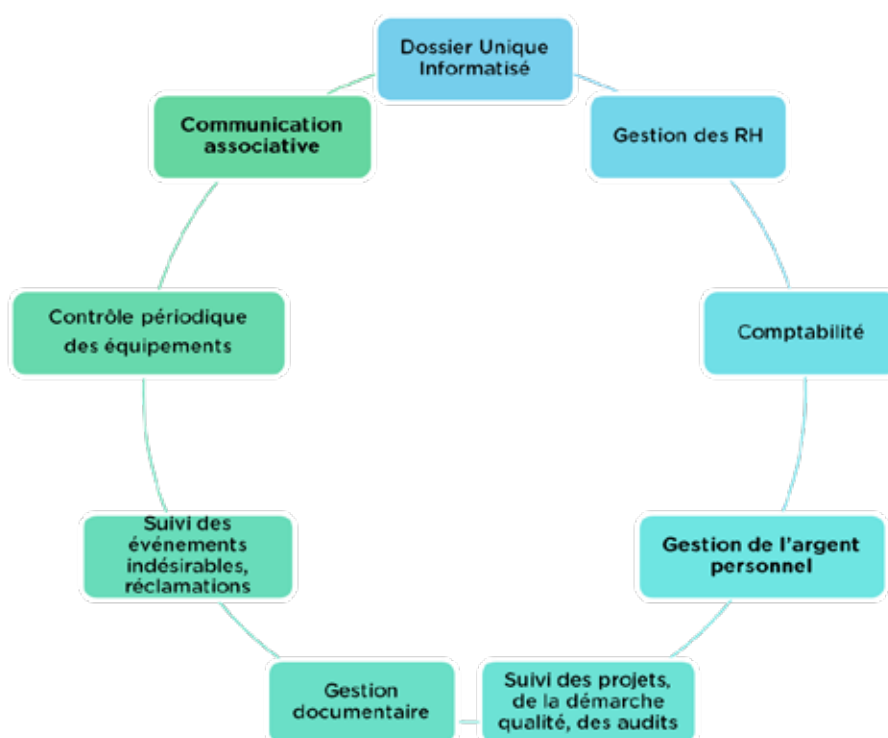
En complément, l'organisation d'événements fédérateurs tels que les temps d'accueil des nouveaux embauchés, les avancées du projets associatifs, les journées portes ouvertes ou les évènements associatifs contribuent à renforcer le collectif

3.3 - Le système d'information

La transformation de l'offre médico-sociale, l'évolution des besoins des personnes accompagnées et le développement des accompagnements inclusifs nous conduisent à adapter en continu nos pratiques et nos outils. Notre système d'information s'inscrit dans cette dynamique : il se modernise progressivement afin de mieux répondre aux enjeux actuels de fluidité des parcours, d'ouverture sur le milieu ordinaire, de coordination interprofessionnelle et de participation active des personnes.

Notre association s'appuie sur un schéma directeur des systèmes d'information, élaboré en 2015, qui guide le déploiement et l'évolution de nos outils numériques. Ces derniers sont partagés entre les différentes structures, favorisant la circulation de l'information et une gestion harmonisée. Les outils sont conçus pour être interopérables, afin de limiter les ressaisies, fiabiliser les données et soutenir un pilotage associatif plus efficient.

Des solutions numériques dédiées sont notamment utilisées pour :



L'ensemble de ce fonctionnement s'inscrit dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Les données personnelles sont traitées de manière sécurisée, avec une attention portée à la confidentialité, au consentement, à la traçabilité et aux droits des personnes. Des mesures techniques et organisationnelles encadrent leur utilisation. Une politique de gestion des données à caractère personnel est formalisée à l'Association.



Le système informatique, support du système d'information, est hébergé en data center, dans la banlieue de Valenciennes (59), et entretenu par un prestataire informatique, partenaire de l'association. Notre réseau informatique, matériel et liaison, constitue le support essentiel de notre organisation. Sa sécurité est au cœur de nos préoccupations dans les années à venir. Par ailleurs, une charte informatique, annexée au règlement intérieur des salariés, encadre les usages et les bonnes pratiques au sein de l'association.







4.

LES PARTENAIRES

4.1 - L'engagement dans les partenariats

L'Apei de Lens et environs s'inscrit dans une dynamique partenariale riche et diversifiée, indispensable à la qualité des accompagnements proposés et à la sécurisation des parcours des personnes accompagnées. Ces partenariats, développés à l'échelle du territoire, permettent de croiser les expertises, de renforcer la coordination des interventions et de favoriser l'inclusion sociale, scolaire, professionnelle et citoyenne. Ils constituent un levier essentiel pour répondre de manière adaptée et évolutive aux besoins des enfants, des adolescents et des adultes accompagnés par l'association.

Les partenaires de santé

L'Apei de Lens développe des partenariats formalisés par convention avec plusieurs acteurs du secteur sanitaire afin de garantir la continuité et la coordination des parcours de soins des personnes accompagnées. Le partenariat avec le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) de l'Artois et le Groupe AHNAC (Hôpital de Riaumont, Polycliniques d'Hénin-Beaumont et de Divion, Centre psychothérapeutique « Les Marronniers ») permet d'assurer une prise en charge coordonnée, adaptée et continue des enfants et des adultes vivant avec un handicap.

L'Apei de Lens est également liée par convention à l'Équipe mobile de soins palliatifs, à l'HAD Santé Services de Lens, ainsi qu'à des pharmacies de ville pour la préparation et la sécurisation des traitements médicamenteux.

Par ailleurs, elle collabore avec un large réseau de partenaires santé et médico-sociaux, comprenant les CMP enfants et adultes, les services de pédopsychiatrie, ainsi que les établissements et services médico-sociaux (réseaux Apei, ASRL, Autisme & Familles, La Vie Active, GAPAS...). Ces collaborations s'étendent également aux services d'aide à domicile, aux laboratoires, aux dispositifs spécialisés (Handident), au Planning Familial 62 et aux professionnels libéraux (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, etc.).



Les partenaires socio-culturels

L'Association développe des partenariats visant à favoriser l'ouverture sur l'environnement, l'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive, ainsi que le développement du lien social. Ces collaborations avec des acteurs culturels (Musée du Louvre-Lens, Culture Commune, espace culturel Ronny Coutteure, cinémas, bibliothèques et médiathèques), de médiation animale (Cœur sur la Patte, Les Chiens Visiteurs, Douaisis Association Sauvegarde, L'Atelier des Z'animo, écuries de Liévin et de Bully-les-Mines) et sportifs (association Force 4, Loos On Dit Cap, Del Move, USEP, clubs de boxe de Vendin, de kayak d'Avion, de pétanque de Lens) permettent de soutenir la participation sociale, le bien-être, l'inclusion et l'exercice de la citoyenneté des personnes accompagnées, notamment à travers des actions de découverte, de pratique régulière et d'engagement solidaire (Unis-Cité).



Les partenaires institutionnels

L'Apei de Lens s'appuie sur des partenariats institutionnels structurants, qui participent au pilotage, au financement et à la régulation de ses actions. Elle travaille en lien étroit avec l'Agence Régionale de Santé Hauts-de-France, le Conseil départemental du Pas-de-Calais, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) et les municipalités, dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques en faveur des personnes vivant avec un handicap. L'association collabore également avec la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et les dispositifs de type PCPE, Communauté 360 afin de contribuer à l'évaluation des besoins, à l'orientation et à la sécurisation des parcours. Par ailleurs, les partenariats développés avec les communes et les bailleurs sociaux favorisent l'inscription territoriale des actions, l'accès au logement et l'inclusion des personnes accompagnées dans la cité.

Enfin, l'Apei de Lens entretient un partenariat étroit avec l'Éducation Nationale, favorisant la complémentarité entre les approches pédagogiques et médico-sociales au service de l'inclusion scolaire.

Cette coopération se traduit par la création et le fonctionnement de plusieurs unités d'enseignement — internalisées ou externalisées, notamment en UEMA et en UEEA — permettant d'adapter les modalités de scolarisation aux besoins spécifiques des enfants accompagnés. À ce titre, l'association s'est engagée récemment dans une expérimentation nationale visant l'implantation d'un dispositif médico-social au sein d'une école, renforçant la coopération entre l'Éducation nationale et le secteur médico-social au service de l'école inclusive.

Par ailleurs, l'association a participé au montage de l'Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS), contribuant à accompagner les établissements scolaires dans l'accueil et la scolarisation des élèves vivant avec un handicap.



L'Apei de Lens développe des partenariats dans les domaines de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi, afin de soutenir l'accès aux compétences, l'employabilité et la participation au monde du travail des personnes vivant avec un handicap. Elle collabore notamment avec France Travail, les Missions Locales, La Cravate Solidaire, ainsi qu'avec les établissements de formation initiale, continue et les Centres de formation des apprentis (lycées professionnels, IRTS, EESTS, AFERTES, CREFO, GRETA, IFSI...).

Un accent est porté particulièrement au partenariat avec les organismes de la formation à destination des personnes accompagnées dans le déploiement des actions éligibles au CPF et l'accès aux titres et diplômes accompagnés notamment par le biais de la reconnaissance des acquis de l'expérience, de la Validation des acquis de l'expérience ou le développement de l'apprentissage (AGAP, DEQUALCO).

Ces partenariats contribuent au développement des parcours de formation, à l'accueil de stagiaires et d'apprenants, ainsi qu'à l'accompagnement vers l'emploi.



4.2 - Une expertise au service des partenaires



L'Apei dispense des sensibilisations S3A grâce à des trinômes de formateurs (professionnel, famille, personne vivant avec un handicap), favorisant l'accueil, l'accompagnement et l'accessibilité des personnes vivant avec un handicap au sein des collectivités, entreprises ou services public comme les lieux culturels, les mairies, les commerces et les écoles.

Une commission FALC se réunit trimestriellement. Elle est composée de personnes accompagnées et de professionnels qui s'engagent activement dans un travail de traduction, relecture et adaptation en FALC de différents supports internes mais aussi des documents de partenaires extérieurs (Musée du Louvre-Lens, Culture Commune, TADAO, cinéma Pathé de Liévin).

L'expertise de l'Association auprès des partenaires se traduit également à travers son SAMSAH Relais TSA, qui assure un rôle d'appui technique et de sensibilisation auprès des équipes du territoire. À la demande des structures médico-sociales ou d'établissements de droit commun, l'équipe du SAMSAH Relais TSA intervient pour fournir informations, analyses de situations et préconisations adaptées aux besoins des professionnels.



Elle propose également des actions de sensibilisation aux TSA à destination de tout établissement, entreprise ou service se questionnant sur les TSA. Par ailleurs, les différents pôles de l'Association contribuent à cette dynamique en menant des actions de sensibilisation, notamment auprès des établissements scolaires et de formation.

4.3 - La dynamique de réseau

L'Apei de Lens est activement présente et représentée au sein des réseaux territoriaux et nationaux. Elle adhère à de nombreuses associations, fédérations et organismes, et participe, pour certains, à leurs instances de gouvernance. Ces engagements s'inscrivent dans une volonté de faire porter les valeurs et les positions de l'association, tout en contribuant aux dynamiques collectives du secteur médico-social.

Ces participations répondent à plusieurs objectifs complémentaires. Elles permettent tout d'abord de bénéficier d'une expertise partagée, notamment à travers l'accès à des ressources, des travaux de réflexion, des dispositifs d'appui et des innovations portées par des réseaux tels que le Centre Ressources Autisme, l'Association Ressource Polyhandicap, NeuroDev, Intimagir, GRADeS Inéa Santé Numérique pour les sujets concernant la e-santé, Novoloco foncière solidaire ou le réseau d'achat partagé ADERE. Elles contribuent également au développement des compétences et à la formation professionnelle, via des actions de formation/sensibilisation, des échanges de pratiques, et des dynamiques d'amélioration continue, en lien notamment avec l'URIOPSS, le CREA, AGAP formation, NEXEM et DEQUALCO pour les ouvriers d'ESAT. Enfin, ces engagements assurent une représentation active de l'association dans les réseaux et instances du secteur, favorisant la défense des intérêts des personnes vivant avec un handicap, la participation aux orientations stratégiques et la contribution aux politiques publiques, en particulier au sein de NEXEM, de l'URIOPSS, le GEAC, ANDICAT, l'UNAPP et Nous Aussi.



4.4 - Notre stratégie de communication au bénéfice de l'inclusion

Une charte graphique au service de notre identité

Depuis 2019, l'Apei de Lens et environs s'est dotée d'une identité visuelle destinée à renforcer et structurer sa communication.

Cette charte graphique traduit visuellement la dynamique associative tout en conservant les références fondamentales qui affirment la continuité, la stabilité, les valeurs et l'ancrage local de l'Apei.

Le logo de l'Apei de Lens et environs incarne une identité forte et porteuse de sens, fondée sur trois éléments complémentaires et indissociables :

- La silhouette, symbolise chaque être humain qui fait vivre l'association. Elle est déclinée dans les couleurs propres aux différents pôles d'activité.
- Le nom Apei, ancré au cœur de la silhouette, affirme l'identité associative. Le cœur du « A » d'« Association » est inversé et stylisé.



Ces deux éléments sont volontairement indissociables : l'Apei de Lens et environs est au cœur de chacun de ses membres : personnes accompagnées, familles, adhérents, amis et salariés.

La devise vient stabiliser l'ensemble visuellement et rappeler nos intentions.

Les pôles disposent chacun d'un repère graphique qui s'ajoute et décline sur un fond de couleur spécifique, un pictogramme représentatif de leur mission.

Ensemble, ces repères reconstituent une forme complète, symbole de cohérence et de complémentarité.

Des outils de communication ciblés et modernes

Convaincue que l'inclusion ne peut se construire dans l'entre-soi, l'Apei de Lens et environs souhaite affirmer et conforter son image afin de rayonner plus largement sur son territoire et d'être clairement identifiée par l'ensemble de ses parties prenantes.

- **En interne** (personnes accompagnées, professionnels, familles, bénévoles et amis), les outils de communication visent à renforcer le sentiment d'appartenance à une même association, à partager l'information et à diffuser une culture commune.
- **En externe**, auprès des partenaires, une image forte, lisible et porteuse de valeurs facilite l'identification de l'association et favorise le développement de collaborations.

Le site internet

Premier vecteur de communication, la présence en ligne de l'Apei de Lens et environs est aujourd'hui incontournable.

Le site internet (www.apei-lens.org) propose :

- une navigation intuitive et une expérience utilisateur attractive ;
- des contenus régulièrement actualisés ;
- l'ensemble des actualités de l'association, des établissements et services, ainsi que du mouvement parental ;
- une présentation claire de la vision de l'Apei de Lens et environs et des missions de chaque établissement et service.
- une traduction complète en FALC, complétée d'une synthèse vocale.

Le site s'accompagne également d'une newsletter et d'une solution de don en ligne, répondant aux nouveaux usages des donateurs.

Les réseaux sociaux

Très active sur Facebook et LinkedIn, l'Apei de Lens et environs a fait de ces canaux de communication des incontournables pour les familles, professionnels, partenaires et amis, qui souhaitent suivre le quotidien de nos équipes et des personnes accompagnées.

L'association dispose également d'une page YouTube, qui référence l'ensemble des vidéos produites par l'Apei de Lens et environs : réalisations au sein des pôles, temps forts associatifs, événements, besoins spécifiques ou encore supports de présentation. Cette vidéothèque contribue à valoriser les actions menées sur le territoire, à rendre visibles les projets portés par les équipes et à renforcer le rayonnement de l'association.

La présence sur ces réseaux permet :

- de valoriser l'association comme créatrice de valeurs humaines, sociales et économiques ;
- de valoriser les métiers, le travail des équipes et les projets menés ;
- de diffuser les offres d'emploi, désormais accessibles sur le site internet ;
- de mettre en lumière les projets RH et les actions contribuant à l'image institutionnelle.

Par ailleurs, certains établissements et services de l'Apei utilisent leurs propres réseaux sociaux, de manière privée ou publique, parfois alimentés par les personnes accompagnées elles-mêmes avec l'aide des professionnels. Ces outils représentent un excellent moyen de communication directe avec les familles, qui peuvent suivre au quotidien la vie des structures.

Enfin, l'association s'appuie également sur des réseaux privés, réservés aux familles, tels que Klassly pour l'IME et le SESSAD, ainsi que Famileo pour le Foyer de Vie. Ces espaces sécurisés facilitent le partage d'informations pratiques, le suivi des activités et renforcent le lien de confiance entre les équipes et les familles.

Le journal associatif

Depuis plus de 40 ans, l'Apei de Lens et environs informe l'ensemble de ses parties prenantes grâce à un journal associatif trimestriel.

« YEPA ! », acronyme et presque anagramme d'Apei, le journal se veut un véritable cri de ralliement et un appel à l'action. Des rubriques récurrentes et un dossier différent !





5.



**NOS FICHES ACTIONS
2026 - 2031**

Constats :

Dans un environnement politique instable et marqué par la politique gouvernementale de transformation de l’offre, les impacts sur les modes de gouvernance nécessitent de consolider des repères clairs et partagés. En tant que membre du réseau Unapei, l’Apei doit défendre ses combats essentiels autour du vivre-ensemble, de la citoyenneté et de l’éducation, en cohérence avec son document de référence « Les fondements de l’Apei » et les valeurs associatives qui le structurent.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Faire vivre le mouvement parental	• Affirmer et promouvoir le mouvement parental, son but non lucratif et ses revendications (ex : stands lors d’évènements) • Accompagner la transformation de l’offre en défendant le mouvement parental • Faire connaître l’Apei de Lens comme une association locale, experte dans son domaine, capable de porter des messages pour le handicap, capable d’innovation. Rappeler les valeurs, l’histoire et le territoire. • Mettre en valeur l’universalité des droits et la solidarité pour les familles qui sont en attente d’une solution • Renforcer les coopérations avec les associations du réseau des Apei du 62 pour un partage des bonnes pratiques
Renforcer la participation et le pouvoir d’agir des familles	• Permettre aux familles de contribuer à la vie du réseau et d’influencer : congrès, instances, formations, sensibilisations, accueil des nouveaux administrateurs... • Créer une enquête à destination des familles et aidants afin de s’assurer de l’accessibilité et l’efficacité des canaux de communication.

 Indicateurs de suivi :

- Nombre d’actions annuelles de visibilité du mouvement parental réalisées
- Evolution du nombre d’abonnés par canal numérique par an
- Nombre de nouveaux administrateurs accompagnés
- Taux de réponse à l’enquête et de satisfaction

Constats :

La vie associative de l'Apei est portée par un Président adjoint dédié, qui coordonne les différentes initiatives et veille au bon fonctionnement des actions. Les manifestations organisées par l'association permettent d'accueillir les familles et de renforcer le lien avec le territoire. Les services associatifs se développent grâce à ces actions, et de nombreux projets solidaires sont menés avec nos partenaires, soulignant l'importance de la coopération et du réseau.

Cependant, l'association fait face à une usure du nombre de bénévoles, ce qui nécessite de structurer et de sécuriser leur engagement. Une mission d'accueil des bénévoles est identifiée au secrétariat du pôle associatif, et les pôles travaillent de manière transversale pour soutenir et organiser les différentes actions. Ces constats mettent en évidence la nécessité de développer des dispositifs d'accompagnement, d'écoute et de valorisation des bénévoles afin d'assurer la pérennité et le dynamisme de la vie associative.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Structurer et sécuriser l'engagement bénévole	• Accueillir les bénévoles et futurs administrateurs et leur permettre de mieux connaître l'association : parrainage, livret d'accueil, parcours d'intégration... • Identifier les motivations du bénévolat d'aujourd'hui, écouter les bénévoles • Explorer les nouvelles formes de bénévolat, comme le mécénat de compétences
Développer une dynamique d'engagement bénévole active et attractive	• Confier aux bénévoles des actions à construire et qui les anime • Avoir recours à des associations type France Bénévolat • Engager des actions bénévoles communes en partenariat avec d'autres associations
Favoriser l'inclusion et la participation de tous à la vie associative	• Susciter, chez les personnes vivant avec un handicap, l'envie de participer et de développer elles-mêmes des actions associatives • Réfléchir à une action associative pour les ouvriers sortis de l'ESAT en raison d'une maladie mais non retraités



Indicateurs de suivi :

- Base de données bénévoles partagée
- Nombre de nouveaux bénévoles accueillis dans l'année
- Existence d'un livret ou parcours formalisé (oui/non)
- Création d'une fiche de recueil des attentes et disponibilités des bénévoles
- Taux de satisfaction des bénévoles
- Recensement formalisé des missions bénévoles
- Nombre de projets portés directement par des bénévoles vivant avec un handicap ou non

Constats :

En lien avec la recommandation de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS) « Le répit des aidants » publiée en 2024, l'Apei de Lens affirme depuis plusieurs années son engagement en faveur de l'accompagnement des familles et des aidants. Consciente des enjeux auxquels ils sont confrontés, l'association a structuré et renforcé son action en développant un service dédié, proposant notamment des cafés des aidants, un accompagnement psychosocial, ainsi que la PFR EMAA, co-portée avec l'Apei d'Hénin-Carvin.

Par ailleurs, l'association s'appuie sur sa commission associative des parcours, instance de veille et d'appui, particulièrement mobilisée face aux situations à risque de rupture de parcours. Cette commission permet d'identifier les fragilités, de coordonner les réponses et de prévenir les ruptures en soutenant les personnes accompagnées et leurs proches.

Enfin, les frères et sœurs, souvent parmi les plus fins connaisseurs de la personne vivant avec un handicap, expriment le besoin d'être reconnus dans leur place et soutenus dans leur rôle. Ils soulignent l'importance de dispositifs spécifiques leur permettant de se rencontrer, d'échanger et de ne pas rester isolés face à leur situation familiale.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Accueillir et informer les familles	• Accueillir les nouveaux parents • Orienter les familles vers les réunions d'informations organisées par les acteurs de l'aide aux aidants du territoire (ex : sur les transitions âge, l'exercice des droits, etc.) • Diffuser la fiche de missions de l'administrateur référent au sein d'une structure et s'appuyer sur ce dernier pour faire vivre les actions associatives
Favoriser l'écoute, les échanges et la participation	• Permettre aux familles de contribuer à la vie du réseau et d'influencer : congrès, instances, formations, sensibilisations, accueil des nouveaux administrateurs... • Créer une enquête à destination des familles et aidants afin de s'assurer de l'accessibilité et l'efficacité des canaux de communication.
Développer le soutien et le répit des familles	• Développer et/ou faciliter l'orientation vers des solutions de répit pour les familles et proches-aidants, en lien avec la grille d'évaluation de l'aidant de la HAS • Développer des temps conviviaux favorisant les rencontres en famille • Revendiquer systématiquement, auprès des décideurs publics et des autorités de tarification, la nécessité de créer de nouvelles places.



Indicateurs de suivi :

- Nombre de réunion pour les nouveaux parents / an
- Nombre de parents/proches-aidants de l'Apei de Lens participant aux actions de la PFR
- Diffusion du planning du café des aidants



Constats :

L'autodétermination est née de la revendication des personnes vivant avec un handicap elles-mêmes pour être reconnues comme des êtres de compétences, capables de faire des choix, d'exprimer leurs préférences et de décider pour leur propre vie. Elle figure parmi la recommandation de bonnes pratiques de la HAS « *L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (volet 1) – Autodétermination, participation et citoyenneté* » publiée en 2022.

L'autodétermination constitue aujourd'hui un concept incontournable de la transformation de l'offre sociale et médico-sociale dans le secteur du handicap : elle en est à la fois un axe central et un levier de transformation.

Le principe d'autodétermination implique que l'accompagnement médico-social soit fondé sur le respect des libertés, des droits et des attentes des personnes. La personne est ainsi placée au centre du processus décisionnel, avec un accompagnement adapté lui permettant d'exprimer ses choix de manière libre et éclairée. Ce principe suppose aussi d'accepter le droit d'essayer, de se tromper, de changer d'avis et d'apprendre de ses expériences.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Renforcer l'élaboration du projet avec la personne (quel que soit son âge), et son entourage si elle le souhaite	- Créer et utiliser des outils d'évaluation adaptés afin de mieux connaître le fonctionnement de la personne - Associer systématiquement la personne et son entourage à la construction du projet et à son évaluation annuelle - Permettre l'accès de toute personne à des facilitateurs (professionnels venant en soutien pour orienter et construire le projet) dotés de compétences communes et d'une indépendance - S'assurer que chaque personne accompagnée bénéficie d'un projet personnalisé à jour et signé conformément à la loi 2002-2
Garantir à chaque personne un moyen adapté d'expression et de compréhension	- Évaluer systématiquement les besoins en CAA - Développer en continu des supports personnalisés (pictogrammes, objets concrets, photos). - Faciliter, grâce à une communication adaptée, l'accessibilité aux informations des pôles (outils loi 2002-2, projet personnalisé, information collective...) - Former les professionnels à l'interprétation des comportements comme mode d'expression - Sensibiliser les familles à la CAA et à l'expression alternative
Développer l'exercice concret de la citoyenneté et du pouvoir d'agir	- Mettre à jour la procédure d'élection du CVS et réexpliquer régulièrement son rôle - Sensibiliser et accompagner au droit de vote (inscription, procuration, compréhension des enjeux). - Réinterroger la place des personnes accompagnées dans les instances existantes et identifier celles où leur participation pourrait être pertinente (ex. : recrutement de stagiaires, CSE, comités qualité, COPIL des pôles) - Sensibiliser les personnes accompagnées aux usages du numérique : prévention des risques liés aux réseaux sociaux et découverte des possibilités offertes par l'intelligence artificielle et les outils connectés (ex : domotique) - Proposer des supports de communication et de la vulgarisation pour favoriser l'accès à l'information locale (ESSMS, asso, quartier, ville)
Reconnaître la possibilité de se tromper, le refus et le réajustement	- Orienter vers des dispositifs d'essai (ex : stages, accueil temporaire, habitats transitoires) - Identifier l'origine des expressions de refus et si besoin proposer des alternatives : grille d'analyse (refus lié à peur ? méconnaissance ?)



Indicateurs de suivi :

- Grilles d'évaluation complétées à chaque nouveau projet
- Traçabilité dans le planning IMAGO-DU des temps de participation de la personne (le cas échéant ses représentants légaux) à son projet : réunion de projet, validation de projet, évaluation de projet...
- Taux de projets personnalisés à jour par établissement ou service par an
- Nombre de PP avec axe « Communication » travaillé et/ou axe « Déplacement » travaillé
- Comptes-rendus du groupe de travail inter-établissements relatif à la CAA
- Supports accessibles produits
- Nombre de personnes impliquées dans des instances
- Traçabilité des refus
- Satisfaction des personnes et des familles



Constats :

L'autoreprésentation est la capacité reconnue aux personnes vivant avec un handicap de représenter elles-mêmes les intérêts de leurs pairs. L'association Nous Aussi est la seule association nationale d'auto-représentants pour les personnes vivant avec un handicap intellectuel en France. Elle agit pour que les décisions qui les concernent, ne soient pas prises sans elles, que ce soit pour leur vie quotidienne ou pour la construction de la politique du handicap.

Nous Aussi défend son slogan « Rien pour nous sans nous ! »

L'Apei de Lens et environs soutient activement la délégation locale de Nous Aussi. Deux administrateurs et un chef de pôle en assurent la coordination et facilitent, avec l'appui de professionnels, la participation des personnes aux instances et aux projets d'autoreprésentation. L'association soutient également Cap pour Tous, collectif d'auto-représentants de personnes vivant avec un handicap intellectuel de la région Hauts-de-France, qui vise à permettre de mieux comprendre leurs droits et de participer davantage à la vie citoyenne et sociale. La peur de prendre la parole en public (stress, bégaiements, difficultés de compréhension ou d'expression) constitue un frein à l'autoreprésentation. Si des espaces d'expression existent déjà (CVS, Conseil d'Administration, Congrès, Duodays, interventions publiques), les personnes expriment le besoin d'un accompagnement adapté pour y participer pleinement.

Au-delà des difficultés individuelles, la société elle-même peine encore à reconnaître véritablement la place et les compétences des personnes vivant avec un handicap. Leur visibilité, notamment dans les médias et lors d'événements publics, demeure insuffisante, ce qui renforce la nécessité de soutenir activement leur expression et leur présence dans l'espace public.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Développer la capacité d'expression et l'affirmation de soi	- Former les autoreprésentants à la prise de parole en public, la gestion du stress et la confiance en soi (oser dire quand on ne comprend pas, demander à quelqu'un de parler moins vite). - Prévoir des réunions adaptées, ouvertes à tous les autoreprésentants : durée raisonnable, rythme accessible, langage clair
Favoriser la participation citoyenne et la défense des droits	- Organiser des rencontres avec les élus (mairie, pouvoirs publics) pour porter leurs revendications dont le manque de places - Accompagner physiquement les personnes dans leurs déplacements (AG, réunions, congrès, mairie...) - Soutenir la participation à des actions citoyennes
Valoriser les compétences et améliorer la visibilité du handicap	- Encourager l'entraide entre les personnes, le partage d'expérience, le transfert de compétences (pair-aidance) - Mettre en valeur les compétences et les parcours des personnes pour rendre visible le handicap (témoignages, vidéos, émissions, événements).
Développer le réseau et la notoriété de Nous Aussi	- Eduquer à l'autoreprésentation dès le pôle Enfance - Faire connaître Nous Aussi dans les autres associations via des supports de présentation accessibles



Indicateurs de suivi :

- Nombre de participants formés
- Auto-évaluation annuelle du sentiment d'aisance à prendre la parole
- Nombre de participations au congrès et à l'AG de Nous Aussi
- Nombre d'interpellations / rencontres avec les élus
- Nombre d'interventions réalisées dans d'autres structures
- Évolution du nombre d'adhérents



Constats :

La santé, le bien-être la vie affective, intime et sexuelle font partie intégrante du projet de vie des personnes accompagnées et constituent un droit fondamental, conformément aux principes d'autodétermination, de dignité et de respect de la personne.

L'Apei de Lens soutient les professionnels par la formation, l'analyse des pratiques et le travail partenarial. Elle encourage le dialogue avec les familles sur ces sujets.

Deux groupes de travail concernant la « Prévention Santé bien-être » et la « Vie intime, affective et sexuelle » (VIAS) ont été mis en place. Ces groupes de travail pluridisciplinaires réunissent des professionnels référents de chaque pôle de l'association. Ils ont pour missions la création d'outils et d'actions transversales, le partage des expériences et des ressources, l'harmonisation des pratiques, et le développement de partenariats et réseaux, en cohérence avec les recommandations de bonnes pratiques de la HAS, notamment celle relative à « l'accompagnement de la vie intime, affective et sexuelle des personnes en ESSMS » publiée en 2025.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Répondre au mieux aux besoins des personnes vivant avec un handicap dans le domaine de la santé	• Désigner un référent santé dans chaque ESMS • Désigner un référent pour l'activité physique et sportive dans chaque ESMS et le former • Prévoir un axe prévention en santé dans les projets personnalisés • Mener des actions associatives d'éducation et de prévention en santé adaptées aux personnes • Créer des outils communs : procédures, protocoles, grille d'évaluation, supports d'information adapté... • Développer les partenariats en santé et formaliser des conventions
Structurer un accompagnement commun et sécurisé de la VIAS	• Élaborer un document sur la VIAS qui soit un cadre de référence partagé (principes éthiques, posture professionnelle, limites et responsabilités) • Co-organiser/participer à un ou plusieurs forums VIAS réunissant les personnes accompagnées, les familles, les professionnels, les bénévoles et les partenaires extérieurs • Mettre en place ou orienter vers des espaces d'échanges et de sensibilisation destinés aux personnes accompagnées et aux familles, permettant d'aborder les représentations, les repères éthiques, le cadre légal et le rôle de chacun • Créer une commission VIAS



Indicateurs de suivi :

- Nombre de PP avec l'axe « Parcours de soin » et des objectifs sur la prévention en santé
- Rapport d'activité des actions associatives en santé par an
- Nombre de conventions formalisées avec des partenaires de la santé
- Document sur la VIAS formalisé et opérationnel en FALC
- Taux de participation au forum



Constats :

Parce que l'Apei de Lens « *n'est pas une entreprise comme les autres mais que comme les autres elle est une entreprise* », elle doit intégrer le contexte législatif et réglementaire en mouvement constant dans son pilotage interne afin d'anticiper les besoins en matière d'évolution de l'offre, des besoins du public, des emplois et des compétences. Parallèlement elle doit développer sa marque employeur afin d'attirer les nouveaux talents, et de fidéliser les équipes en place. C'est par la somme de ses actions, petits pas et grands projets, que l'Association suscite la motivation de la rejoindre, l'envie de participer à un nouveau défi, la volonté de rester engagé et motivé pour les personnes vivant avec un handicap.

L'Association doit s'adapter aux émergences de nouvelles formes d'organisation du travail tout en préservant les réponses ajustées aux besoins des personnes accompagnées. Elle intègre une dimension de Responsabilité Sociétale et Environnementale dans l'ensemble des actions entreprises.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Attirer et fidéliser les talents	- Améliorer la visibilité et la connaissance des métiers du lien dans toutes les organisations, médias et réseaux sociaux - Développer le partenariat avec les instances d'accès à l'emploi - Favoriser l'accueil des futurs professionnels (stages, immersions, alternance, ...) - S'inscrire dans les réseaux du tissu économique local, réseaux d'entreprise (ex : les Entreprises s'engagent) - Améliorer et dynamiser le processus de recrutement - Promouvoir la Qualité de Vie et des Conditions de Travail - Prévenir les risques psycho-sociaux - Développer l'organisation apprenante par la transmission des savoirs (tutorat, partage des compétences, parrainage professionnel, mentorat, groupes de travail transversaux, ...)
Accompagner et développer les parcours professionnels	- Améliorer le parcours d'intégration du nouveau professionnel - Formaliser un livret d'accueil associatif - Formaliser un accord collectif sur la politique de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) - Favoriser le parcours professionnel dans l'Association : mobilité interne, entretiens professionnels - Développer les compétences des professionnels par des actions de formations, de sensibilisations, et d'analyse de pratiques - Favoriser la reconversion professionnelle (aide à la définition du projet professionnel, parcours formation, mobilité sécurisée,...)
Entretenir le dialogue social constant	- Favoriser l'expression individuelle et collective des salariés - Garantir la représentation de proximité et l'articulation avec la représentation transversale - Négocier des accords adaptés aux besoins de chacun, équitables pour tous, tout en préservant la qualité d'accompagnement



Indicateurs de suivi :

- Nombre de stagiaires et alternants accueillis par an
- Participation aux réseaux d'entreprises locaux
- Nombre de réunions/journées d'intégration associative des nouveaux professionnels
- Nombre d'actions de formations réalisées par an
- Nombre de parcours professionnels accompagnés par an (mobilités, projet de formation, ...)
- Nombre de réunions de représentation ou d'expression (CSE, RP, NAO,...)
- Nombre d'accords collectifs signés

Constats :

Le secteur médico-social est soumis à de nombreuses évolutions qui transforment les organisations et poussent à repenser le modèle managérial et notamment :

- les politiques publiques et la transformation de l'offre ;
- l'environnement social et la mutation des rapports au travail ;
- l'environnement réglementaire et les contraintes budgétaires.

Pour faire face à ces enjeux, l'Apei de Lens met en place les conditions d'un management empreint d'éthique et de bienveillance ancrées dans le quotidien. Elle s'appuie sur les compétences des talents et valorise leur engagement au service du bien être des personnes accompagnées. Elle interroge le sens et la posture professionnelle dans une dynamique porteuse de valeurs fortes et de cohérence avec le projet.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Améliorer la communication interne	• Développer les espaces et outils numériques professionnels pour faciliter l'accès à l'information • Créer un support de communication dédié aux professionnels • Organiser des événements associatifs transversaux à destination des professionnels (Vis mon travail, talents de professionnels...)
Développer le parcours du manager	• Nourrir la réflexion du modèle managérial associatif • Développer la formation des managers • Inscrire les pratiques managériales dans une culture éthique et bienveillante au quotidien • Décliner un parcours d'intégration associatif pour les cadres • Favoriser les représentations associatives dans l'animation transversale des groupes de réflexion et auprès des partenaires
Outiller et accompagner les managers dans le management RH du quotidien	• Décliner les délégations à tous les niveaux de management • Formaliser des outils pratiques de suivi intégrés au SIRH • Favoriser les rencontres entre managers pour partager les pratiques



Indicateurs de suivi :

- Documents RH de communication
- Nombre de Vis mon travail organisés par an
- Nombre d'actions de formation management organisées/nombre de professionnels formés
- Nombre de managers ayant suivi le parcours associatif
- Nombre de délégations formalisées

Constats :

L'Association s'est fortement numérisée ces dernières années afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement, sécuriser et fiabiliser les données, harmoniser et structurer les pratiques professionnelles, optimiser l'organisation et le pilotage, et faciliter la coopération.

En 2024, l'Association s'est inscrite dans le projet ESMS numérique (vague 1), ce qui a conduit à l'installation de la Messagerie de Santé Sécurisée et à l'accès au Dossier Médical Partagé (DMP). Les textes relatifs à la vague 2 ont été pré publiés fin 2025, et le déploiement des évolutions techniques et fonctionnelles par l'éditeur est prévu au fil de l'année 2026, avec des modalités de mise en conformité et d'intégration dans les solutions des établissements d'ici 2027 2028.

Au-delà des projets nationaux de développement numérique des ESMS, l'Association conduit également d'autres initiatives, telles que la dématérialisation des factures ou le développement du système d'information RH et l'exploration de solutions d'intelligence artificielle. Ces outils d'IA visent à automatiser certaines tâches répétitives, optimiser le temps des professionnels et soutenir un pilotage plus efficace, tout en respectant les règles de sécurité et de confidentialité des données.

Le déploiement des dispositifs numériques nécessite une gestion accrue des droits d'accès, ainsi qu'une formation et une sensibilisation continues des professionnels aux outils numériques et aux enjeux de la sécurité des systèmes d'information, afin de réduire les barrières numériques encore présentes pour certains. Dans ce cadre, depuis 2025, l'Apei participe à la campagne de sensibilisation à la cybersécurité organisée par le GRADeS – Inéa Santé Numérique Hauts-de-France.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Structurer et accompagner la vie numérique des professionnels	- Créer de manière systématique l'identité professionnelle numérique - Former les professionnels aux logiciels métiers - Former les professionnels aux usages de l'intelligence artificielle (IA) et formaliser une charte d'usage - Faire vivre la charte informatique, diffuser les bonnes pratiques d'usage du SI auprès des utilisateurs
Sécuriser et fiabiliser le partage des données liées à l'accompagnement	- Rendre accessible les données aux personnes et aux représentants légaux - S'inscrire dans les projets numériques nationaux (ex : Segur 2 du numérique - Déployer l'interopérabilité entre Via Trajectoire PH et IMAGO-DU)
Développer des outils de pilotage au service d'une organisation efficiente	- Poursuivre la dématérialisation au sein de l'Association via des outils et procédures communs - Développer l'usage d'outils permettant d'extraire des indicateurs liés aux personnes accompagnées et aux richesses humaines



Indicateurs de suivi :

- Taux de professionnels disposant d'une identité numérique active
- Formations aux logiciels métiers et à l'IA
- Nombre d'actions de sensibilisation aux bonnes pratiques numériques
- Process dématérialisés
- Indicateurs plus fiables



Constats :

L'accompagnement des personnes s'appuie sur un réseau de partenaires variés du territoire.

Certains partenariats se sont particulièrement renforcés ces dernières années. C'est le cas avec l'Éducation Nationale, permettant la scolarisation d'un plus grand nombre de jeunes. De la même manière, des collaborations positives se développent dans le domaine du sport, favorisant la participation de certaines personnes à des compétitions et suscitant l'envie pour d'autres de s'inscrire dans les clubs sportifs de leur commune.

Si ces collaborations sont nombreuses, elles reposent encore parfois sur des pratiques informelles. Elles gagneraient à être davantage clarifiées, structurées et évaluées afin d'en sécuriser la pérennité. Par ailleurs, les actions partenariales pourraient être mieux valorisées afin de renforcer la connaissance mutuelle et soutenir la dynamique de coopération au service des parcours.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Clarifier le sens des partenariats et sécuriser leur pérennité	• Requestionner les pratiques et le sens de notre partenariat (objectifs/moyens) en réalisant des bilans et évaluations réguliers • Formaliser les partenariats structurants (conventions) : clarifier la relation, fixer les objectifs/moyens, identifier les apports réciproques
Dynamiser les relations partenariales et favoriser les échanges réguliers	• Organiser en transversal les événements existants au sein des pôles • Identifier des témoins valorisant l'expérience partenariale auprès de futurs partenaires • Garder le contact et veiller au maintien du lien permanent - o Organiser des réunions ou petits déjeuners partenariaux par pôle ou au niveau asso, relayés sur les réseaux, et leur donner la parole sur leurs projets - o Organiser des journées portes ouvertes avec des visites orientées partenaires - o Inviter les partenaires à nos événements qui ne les concernent pas nécessairement - o Aller aux événements et manifestations des partenaires



Indicateurs de suivi :

- Nombre de bilans ou temps d'évaluation des partenariats réalisés annuellement
- Nombre de partenariats formalisés par une convention
- Nombre d'événements, projets organisés en transversal entre les pôles
- Taux de participation des partenaires aux réunions, événements
- Taux de satisfaction des personnes accompagnées, des familles et des professionnels concernant la qualité de la coopération entre partenaires.

Constats :

Les partenariats de l'Apei avec les entreprises et les collectivités apportent une dimension humaine et une ouverture d'esprit autour de la tolérance et de l'acceptation. Ces collaborations sont souvent perçues par les partenaires comme une forme de sensibilisation citoyenne et peuvent être valorisantes pour l'image des entreprises.

La participation de l'Apei à des instances locales, comme la commission accessibilité d'une ville, constitue également un levier intéressant pour s'inscrire dans les dynamiques territoriales.

L'exemple du partenariat avec la Ville de Lens montre que lorsque l'Apei apporte aussi une contribution (participation financière à l'aire de jeux), l'image évolue : l'association n'est plus perçue comme « demandeuse » mais comme un acteur qui apporte quelque chose au territoire.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Positionner l'Apei comme ressource experte	• Poursuivre les sensibilisations au S3A, dans les écoles, les entreprises et les organismes de droit commun, et les aider dans leur diagnostic accessibilité • Poursuivre les sensibilisations au FALC • Participer aux Commissions Communales d'Accessibilité (CCA)
Soutenir l'inclusion dans le réseau économique du territoire	• Se rapprocher d'associations de l'Economie Sociale et Solidaire (actions bénévoles, participer à des maraudes...) • Poursuivre les Duodays et permettre les Duodays inversés • Accompagner les employeurs dans l'accueil de salariés vivant avec un handicap • Répondre aux pénuries d'emploi en valorisant les compétences des « jeunes » vivant avec un handicap • Participer à la dynamique des réseaux (CA, bureaux, commissions) et actions de recherches (participation, pair aide, Erasmus) • Mettre à disposition des moyens et prestations de services - o Humain (bénévoles/personnes/professionnels) - o Matériel / locaux / véhicules - o Financier : ex, exonération taxe AGEFIPH



Indicateurs de suivi :

- Nombre de sensibilisations S3A par an
- Nombre de sensibilisations FALC par an
- Taux de satisfaction des structures sensibilisées
- Nombre de CCA auxquelles la structure participe
- Nombre de Duoday réalisés /an
- Document des représentations, mandats et délégations à jour

Constats :

L'Apei de Lens s'inscrit pleinement dans la dynamique nationale du plan « 50 000 solutions », avec la création de 55 places supplémentaires au cours des deux dernières années. Dans ce cadre, le développement de parcours plus inclusifs et de réponses diversifiées implique de renforcer les coopérations avec les acteurs du territoire, afin de mobiliser des compétences complémentaires et de soutenir l'innovation dans les accompagnements.

L'association s'attache par ailleurs à intégrer les évolutions liées à la transformation de l'offre médico-sociale. À l'horizon 2030, celle-ci prévoit la disparition progressive des différentes catégories d'établissements et services médico-sociaux (ESMS) dédiés au secteur du handicap au profit d'une catégorie transversale unique. Cette transformation s'accompagne d'une évolution des modalités de financement dans le cadre de la réforme SERAFIN-PH, dont les principes doivent converger avec ces orientations. Dans ce contexte, une attention particulière est portée à la cohérence globale de l'offre et à la lisibilité des parcours, dans une logique de vision à 360°, centrée sur les besoins des personnes accompagnées.

Dans cette perspective, le design social constitue un levier structurant de transformation de l'offre. Cette démarche d'innovation participative vise à repenser les organisations, les relations et les modalités d'accompagnement à partir des usages réels et de l'expérience vécue des personnes accompagnées et des professionnels.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Renforcer la reconnaissance territoriale	- Être initiateur de projets « multi-partenaires » dont nous sommes le dénominateur commun - Porter un événement majeur et être reconnu pour cet événement - Diffuser les informations et événements de nos ESMS via nos canaux et ceux des partenaires (presse locale, réseaux) - S'inscrire dans des recherches de projets (subventions, projets financiers...) en s'appuyant sur des collaborations associatives - S'intéresser aux labellisations et certifications
Adapter l'offre et soutenir le développement	- Contribuer aux travaux territoriaux d'adaptation et de transformation de l'offre menés par l'ARS et le CD - Mieux connaître les besoins du territoire pour le développement d'activités commerciales à l'ESAT - Suivre les évolutions liées à SERAFIN-PH - Innover dans la mise en œuvre des politiques publiques et s'autoriser à prendre des risques - En expérimentant des dispositifs intégrés ou en repensant les organisations (ex : Maison de Fabrice) - En répondant aux AAP/AAC/AMI, en lien avec les partenaires - En proposant de nouveaux projets, selon la méthode du design social - En faisant des remontées de terrain auprès des financeurs
Acculturer les parties prenantes aux techniques du design social	- Identifier les enjeux de la transformation de l'offre - Associer les parties prenantes aux réflexions sur l'évolution de l'offre - Intégrer sur les réflexions éthiques et RSE aux projets de transformation de l'offre - Former à la notion de design social

→ Indicateurs de suivi :

- Nombre de projets multi-partenaires initiés par l'association.
- Nombre de démarches de labellisation engagées ou obtenues
- Nombre d'actions liées à SERAFIN-PH
- Existence de nouvelles solutions



Constats :

La situation environnementale préoccupante nous invite à agir de manière responsable tout en saisissant les opportunités d'amélioration de notre cadre de vie.

L'Association souhaite ainsi inscrire le développement durable (DD) au cœur de sa stratégie, portée par une volonté affirmée du Conseil d'Administration de s'engager sur ce versant. Aujourd'hui, des initiatives existent dans les différents pôles de l'association, en fonction des appétences et compétences des professionnels et des personnes accompagnées, afin de promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement.

Par ailleurs, une convention a été signée avec le Centre Ressources du Développement Durable (CERDD), organisme régional basé à Loos-en-Gohelle qui accompagne les structures et collectivités dans la mise en œuvre de démarches durables et de projets environnementaux.

L'Association entend désormais aller plus loin en développant une véritable culture commune du développement durable, en s'appuyant sur les fiches pratiques de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP), qui présentent la réglementation en vigueur et ses impacts pour les établissements médico-sociaux.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Optimiser la gestion patrimoniale et énergétique	- Renouveler l'audit patrimonial (dernier réalisé en 2019). - Élaborer un nouveau plan quinquennal d'entretien des bâtiments - Verdir l'environnement des bâtiments
Réduire l'impact environnemental de l'Association	- Réaliser un état des lieux des actions de développement durable à partir de l'outil « Mon Score DD » de l'ANAP - Mettre en place des actions de développement durable et de consommation responsable dans les domaines suivants : achats durables, restauration durable, gestion des déchets, mobilité douce, gestion de l'eau, qualité de l'air, réduction des consommations énergétiques
Favoriser la prise de conscience face aux enjeux environnementaux	Impliquer les familles et les personnes accompagnées dans les réflexions et actions liées aux enjeux environnementaux (santé, alimentation, adaptation au changement climatique)

**Indicateurs de suivi :**

- Réalisation effective de l'audit patrimonial (oui/non, date)
- Existence et validation du plan quinquennal d'entretien
- Évolution des consommations énergétiques (kWh, €)
- Remplissage Ma cantine 2.0
- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées

Constats :

Une dynamique associative autour de l'éthique a été engagée dès 2023, avec l'identification d'un thème annuel validé par le CA. Cette réflexion a été amorcée de manière participative, notamment à travers la diffusion de supports vidéo illustrant des situations professionnelles questionnantes, favorisant la prise de conscience et le débat au sein de l'association. La diffusion de ces vidéos a donné lieu à l'organisation d'une journée collaborative, permettant d'impliquer l'ensemble des parties prenantes (personnes accompagnées, professionnels, familles) dans une réflexion partagée autour de l'éthique et des suites à envisager.

Cette dynamique s'est prolongée par la mise en place d'actions de formation à destination des professionnels, animées par une cheffe de pôle de l'association formée à ces enjeux dans le cadre d'un Diplôme Universitaire en éthique, contribuant ainsi au développement des compétences et à l'appropriation des repères éthiques dans les pratiques.

La démarche éthique tend aujourd'hui à se structurer davantage, comme en témoigne son inscription en tant qu'axe transversal du projet associatif 2026-2031.

Ces éléments traduisent une volonté affirmée de l'association de développer une culture éthique partagée, tout en soulignant la nécessité de poursuivre la formalisation et l'ancrage de cette démarche dans les pratiques quotidiennes.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Structurer un cadre éthique partagé au sein de l'association	- Formaliser un cadre de référence partagé en matière d'éthique - Engager des temps de réflexion éthique sur l'évolution de la posture et pratiques professionnelles - Créer une commission associative de réflexion éthique
Veiller au respect et à la diffusion des droits des personnes accompagnées	- Mettre en valeur l'universalité des droits et la solidarité pour les familles qui sont en attente d'une solution - Sensibiliser / informer les personnes accompagnées sur leurs droits - Mettre à jour, au plus tard tous les 5 ans, les outils de la loi 2002-2 - Revoir la procédure associative de révision, validation et diffusion des outils de la loi 2002-2 - Ancrer la culture bientraitance au sein de l'Association
Faire évoluer les pratiques pour favoriser l'autonomie des personnes et leur capacité à agir par elles-mêmes	- Former/sensibiliser les professionnels ainsi que les familles au concept d'autodétermination - Informer les personnes accompagnées de ce qu'est l'autodétermination et de ce que cela implique pour elles



Indicateurs de suivi :

- Existence et diffusion d'un cadre éthique formalisé
- Taux de mise à jour des outils réglementaires dans les délais
- Existence d'une procédure formalisée de révision/validation/diffusion
- Niveau de connaissance des droits (enquêtes de satisfaction / questionnaires)
- Nombre de formations/sensibilisations à l'autodétermination
- Auto-évaluation de l'équipe sur l'évolution perçue de leur posture





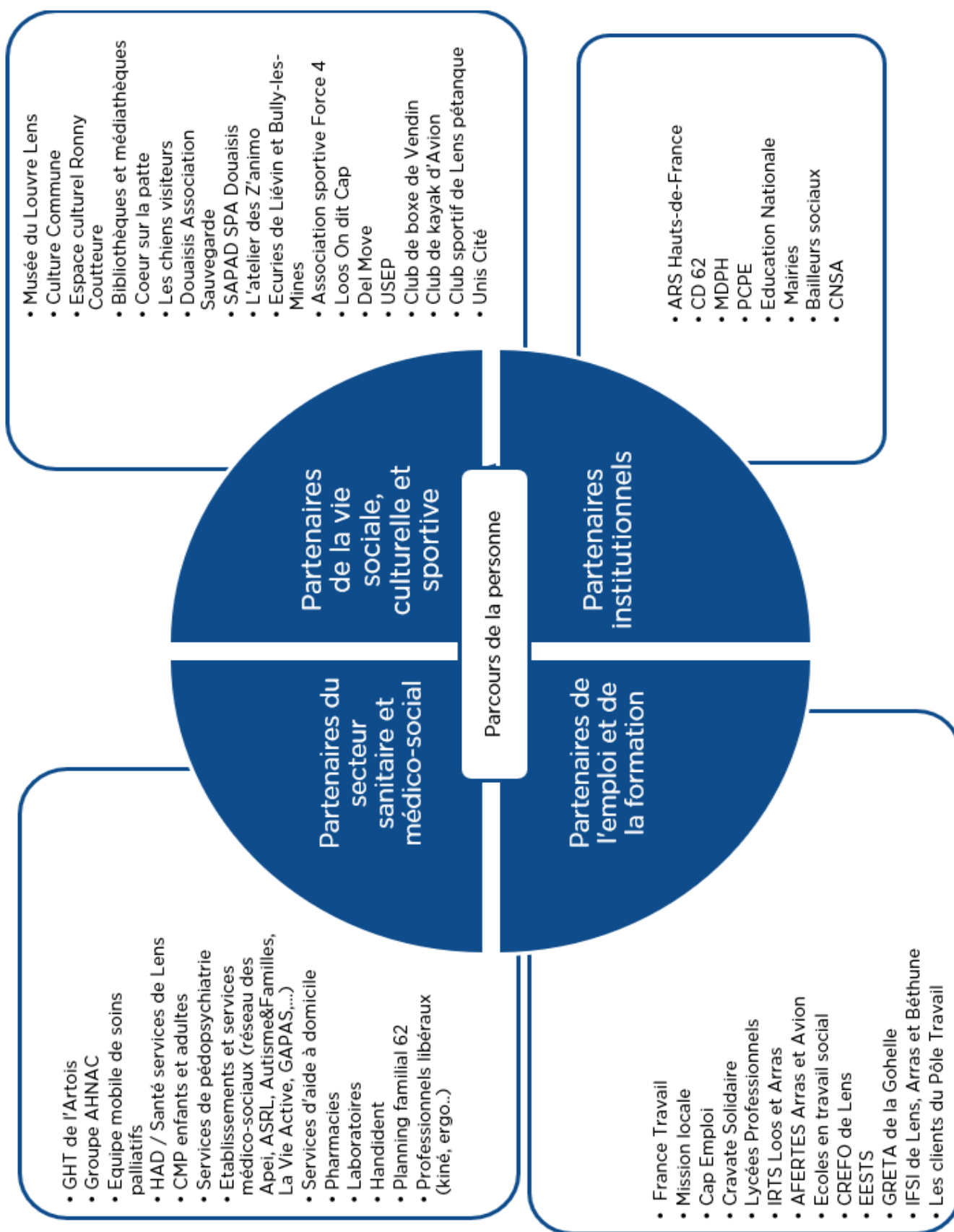
ANNEXES

AFERTES	Association pour la Formation, l'Expérimentation et la Recherche en Travail Educatif et Social
ANAP	Agence Nationale d'Appui à la Performance
ARP	Association Ressource Polyhandicap
ARS	Agence Régionale de Santé
CAA	Communication Alternative et Améliorée
CAP	Commission Associative des Parcours
CD	Conseil Départemental
CRA	Centre Ressources Autisme
CREAI	Centre Régional d'Etudes d'Actions et d'Informations
CREFO	Centre Régional de Formation en milieu Ouvrier
CSE	Comité Social et Economique
CVS	Conseil de Vie Sociale
DLCA	Des Loisirs Comme les Autres
DUI	Dossier Unique Informatisé
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EMAS	Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation
EN	Education Nationale
ESAT	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail
ESS	Equipe de Suivi de la Scolarisation
FALC	Facile À Lire et à Comprendre
GHT	Groupeement Hospitalier de Territoire
GEAC	Groupeement des ESAT et Entreprises Adaptées du Pas-de-Calais
HAD	Hospitalisation à Domicile
IME	Institut Médico-Educatif
IRTS	Institut Régional du Travail Social
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
S3A	Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité
SAMO	Service d'Accompagnement en Milieu Ouvert
SESSAD	Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
SRE	Service des Retraités des ESAT
TDO	Transformation De l'Offre
TND	Troubles du Neuro-Développement
TSA	Troubles du Spectre de l'Autisme
UEEA	Unité d'Enseignement Elémentaire pour Autisme
UEMA	Unité d'Enseignement Maternelle pour Autisme
UNAPP	Union Nationale des Associations de Parrainage de Proximité
URIOPSS	Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux
VIAS	Vie Intime, Affective et Sexuelle



ANNEXE 1 - Tableau des pôles

Pôles	Etablissement / Service	Capacité autorisée	Nombre de personnes accompagnées
ASSOCIATIF 	Siège administratif		
	Services associatifs		
	Service Des Loisirs Comme les Autres		20 personnes
	La Mascotte		35 personnes
	Service retraités d'ESAT		80 personnes
ENFANCE 	IME Léonce Malécot	98 places 0-20 ans	118 personnes
	UEMA	7 places 3-6 ans	
	UEEA	10 places 6-11 ans	
	SESSAD Le Pourquoi Pas	47 places 0-20 ans	50 personnes
TRAVAIL 	ESAT Ernest Schaffner	283 places	300 travailleurs
	Entreprise Adaptée	13 places	13 salariés
HABITAT ET VIE SOCIALE 	Foyer de vie Les Glycines	50 places HP 4 places HT	60 personnes
	SAJ Le Domaine des Ecureuils	30 places AP 5 places AT	55 personnes
ACCOMPAGNEMENT VERS UNE VIE EN AUTONOMIE 	EANM Résidence Depoorter	43 places HP 2 places HT	45 personnes
	Plateforme d'Accompagnement en Milieu Ouvert Adulte		
	SAMO (SAVS + SAMSAH)	144 places	162 personnes
	SAMSAH Relais TSA	20 places	42 personnes
MEDICALISE 	Etablissement d'Accueil Médicalisé La Marelle	52 places HP 4 places HT 6 places AJ	80 personnes
	Maison d'Accueil Spécialisée La Marelle	11 places HP 2 places HT 2 places AJ (À venir en 2029)	
Apei de Lens et environs		830	1060





Pôle Associatif

22 rue Jean Souvraz - 62300 LENS
Tél. 03.21.79.16.39
Email : contact@apei-lens.org

www.apei-lens.org

APEI ADM POL 03 V04