



PROJET ASSOCIATIF 2020/2024

TABLE DES MATIERES

Préambule	3
1. Notre histoire.....	4
2. Nos Valeurs.....	6
3. Notre Organisation.....	7
4. Notre contexte	8
5. Nos missions	9
6. Les axes de développement stratégiques & politiques....	12
Annexes	14

PREAMBULE

Lors de leur Assemblée Générale Ordinaire du 30 juin 2018, les membres de l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord ont adopté les orientations 8 et 9 qui prévoient de réviser le projet associatif pour la période 2020 – 2024.

Le conseil d'administration a désigné le cabinet Stratélys pour l'accompagner dans le cadre du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) co-financé par Nord Actif.

Le cahier des charges prévoyait de réinterroger l'offre de service du Siège de l'Udapei du Nord selon une triple approche : les orientations de l'Unapei, les orientations gouvernementales et les besoins des associations « Papillons blancs » dans le Nord.

La méthodologie retenue pour réviser le projet associatif a consisté à réunir de février à septembre 2019 quatre groupes de travail composés de professionnels et d'administrateurs d'associations du Nord. A ces occasions, ont été travaillés collectivement les points suivants :

- Etat des lieux du secteur, enjeux, évolutions futures et mise en regard du nouveau projet associatif,
- Définition du plan stratégique,
- Plan d'actions.

Pour chaque thème, il a été analysé les forces, les faiblesses, les menaces et les opportunités existantes.

L'ensemble de ces travaux a fait l'objet d'une synthèse globale le 23 septembre 2019¹ puis il a été débattu au Conseil d'Administration à deux reprises avant d'être soumis à l'Assemblée générale ordinaire du 14 septembre 2020².

Toutes ces étapes ont visé à permettre les conditions d'une réflexion collective et partagée.

¹ en annexe 1 « Synthèse globale du 23 Septembre 2019 »

² en annexe 2, « Calendrier des réunions de travail »

1. NOTRE HISTOIRE

« Savoir d'où l'on vient pour savoir où on est et où on va ».

En référence au projet associatif global de l'Unapei, notre Union départementale promeut un prisme étendu des situations de handicap à travers la notion de « troubles du neuro développement » telle qu'évoquée par les premiers états généraux de la déficience intellectuelle. Cette notion inclut une déficience intellectuelle avec des conséquences sur l'autonomie et la participation des personnes à la vie en société.

Nous considérons comme personnes accompagnées ou non par un ESMS, l'ensemble des personnes qui ont un retard global des acquisitions et une limitation des capacités adaptatives et qui ont des difficultés durables à se représenter elles-mêmes, qu'il s'agisse de déficience intellectuelle, de polyhandicap, d'autisme, d'infirmité motrice-cérébrale, de handicap psychique ou de handicaps complexes.

Ceci étant, il appartient naturellement à chaque association « Papillons Blancs » dans le Nord de prendre position quant aux personnes à accompagner en fonction de leur propre projet associatif et en fonction des besoins ressentis sur leurs territoires, avec des moyens en personnel suffisants et formés.

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord, comme les associations, a été créée par des parents d'enfants handicapés mentaux le 14 mai 1960, pour répondre à des besoins d'entraide et de reconnaissance, faute de réponses adaptées pour leurs enfants.

Ainsi, dès 1965, les associations Apei « Papillons Blancs » couvraient l'ensemble du territoire du département et adhéraient à l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord.

Le choix d'une Union d'associations permettait de respecter les particularités de chaque association et de prendre en compte leurs différences, chaque association gardant son autonomie.

Les fondateurs du mouvement « Papillons Blancs » du Nord étaient également bien conscients de la nécessité de se rassembler comme de structurer l'Union départementale. Cette structuration associative du mouvement familial sous forme d'union, se retrouve également sur le plan national (Unapei) et régional (Unapei Hauts- de-France).

A ce jour, l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord fédère 9 associations « Papillons Blancs » rassemblant plus de 3.000 adhérents et bénévoles. Elles accueillent près de 12.000 personnes accompagnées au sein d'environ 220 établissements et services employant près de 6.500 salariés.

Elle regroupe également deux membres associés qui poursuivent les mêmes finalités que les Papillons Blancs (Atinord et Agap).

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord est tout d'abord l'union politique des associations Papillons Blancs. Le Conseil d'administration est constitué de représentants de chaque association. Le Bureau est constitué a minima des 9 présidents des associations. Le groupe des Directeurs généraux est un lieu d'appui et de ressources stratégiques pour ces instances.

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord est aussi une Union « services », une Union technique auprès des associations adhérentes en étant un lieu de mutualisation, d'échanges, de réflexion et d'aide auprès des directions en ressources humaines, des directions administratives et financières, des responsables informatiques, des responsables des systèmes d'information mais aussi envers tous les cadres de direction mobilisés selon les thématiques d'accompagnement des publics : enfance, insertion économique, qualité, santé, soutien à la parentalité, autisme, polyhandicap, habitat, etc. ³

Elle dispose d'un siège inter associatif agréé et autorisé depuis le 2 mai 2008 par décision de l'ARS Hauts-de-France.

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord gère également deux établissements et deux services en tant que Siège social :

- L'Institut médico professionnel de Wahagnies (qui était le premier Impro implanté dans le département),
- La Maison d'Accueil Spécialisée de Thumeries (qui a vocation à accueillir des « retours » de personnes polyhandicapées accueillies en Belgique),
- Le dispositif des Prestations d'Appuis spécifiques (PAS) pour le Nord
- Le dispositif « Emploi accompagné » pour le Nord

³ En annexe 3 : Liste des groupes d'échanges de pratiques

2. NOS VALEURS

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord porte les valeurs du mouvement parental incarnées par l'Unapei et qui participent à l'évolution du regard sociétal à l'égard des personnes accompagnées. L'Union départementale et les associations du Nord partagent et promeuvent les valeurs et principes inscrits dans les grands textes législatifs et du mouvement parental, relatifs aux droits des personnes : déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen, convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies, grandes lois sociales (2002-2 ; 2005-102 ; ...), le PAG et les chartes de l'Unapei, etc.

Plus largement, les valeurs portées dans les projets associatifs des associations le sont également par l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord : respect des droits fondamentaux de tous les êtres humains (dignité, citoyenneté, égalité, fraternité,...), valeurs associatives (solidarité, entraide, militantisme, prise en compte du parcours de vie, de la qualité de vie, accessibilité, laïcité, promotion et défense des droits des personnes, participation des personnes en veillant à ce qu'elles disposent de leur pouvoir d'agir...).

A côté de ces valeurs partagées, soutenues et défendues par l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord, celle-ci réaffirme l'esprit de solidarité familiale qui constitue et reste le fondement de nos associations. Les parents sont le socle du Mouvement. Il conviendra de soutenir plus particulièrement les parents de jeunes enfants.

Les valeurs portées par l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord ont trait également aux dimensions parentales, militantes, associatives, gestionnaires et employeur des associations « Papillons Blancs » qui sont indissociables et intrinsèquement liées.

Par rapport à son champ d'intervention, l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord s'attachera avec les associations adhérentes et associées, à prendre en compte les besoins des personnes sans solution ou ayant une solution non adaptée. Les problématiques liées à l'évolution des besoins émergents et aux nouveaux modes d'accueil et d'accompagnement à mettre en place sont également au cœur des nouvelles réponses à apporter aux personnes accueillies ou non au sein des établissements et services. Ces actions visent à promouvoir une société solidaire et inclusive.

3. NOTRE ORGANISATION

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord est administrée par un Conseil d'administration composé d'administrateurs des associations adhérentes et d'un Bureau⁴.

Sous l'autorité et par délégation du président, l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord est dirigée par un Directeur général avec un siège inter-associatif composé de professionnels lui permettant de répondre à l'ensemble de ses missions.

L'Union départementale est dotée d'une organisation agile permettant d'assurer aux associations adhérentes, la mutualisation et l'accompagnement nécessaires à leur fonctionnement et à leur développement, pour une réponse de qualité aux personnes et aux familles qu'elles accompagnent.

Dans sa fonction fédérative et « tête de réseau », l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord mène un travail avec les 9 associations au travers de rencontres avec les professionnels et les administrateurs (commissions, groupes de travail permanents ou ponctuels) et avec les cadres des associations, sur un plan stratégique ou sur un plan technique.

L'organisation du Siège s'adapte pour répondre aux mutations de l'environnement, aux besoins des associations « Papillons Blancs » dans le Nord et à l'évolution de l'organisation nationale et régionale du mouvement parental.

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord est également gestionnaire de deux établissements et de deux services qui font l'objet de projets d'établissements et de services spécifiques.

Pour conduire l'ensemble de ces actions, l'équipe de professionnels du Siège⁵ est organisée autour de trois niveaux de compétence :

- promotion de la personne et des ressources humaines
- gestion et finance
- informatique et système d'information

⁴ En annexe 4 : Organigramme associatif en annexe

⁵ En annexe 5 : Equipe du Siège inter associatif en annexe

4. NOTRE CONTEXTE

L'environnement, les besoins, les attentes des associations « Papillons Blancs » dans le Nord et des établissements sont en constante évolution.

- **A l'externe**, d'importantes évolutions législatives tant sur le plan national qu'europpéen sont venues modifier notre environnement et notre action. Elles complexifient notre champ d'intervention en renforçant la réglementation et nous obligent à accroître notre technicité. A titre d'exemple, la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la loi 2005-110 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi 2009-879 sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST), la loi 2010-1563 relative à la réforme des collectivités territoriales, la loi n°2016-41 de modernisation de notre système de santé, la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la révision générale des politiques publiques.

Dans ce contexte, le département est le chef de file de l'action sociale, en vertu de l'acte II de la loi de décentralisation et ses compétences médico-sociales ont été maintenues notamment dans la mise en œuvre de la politique du handicap dans le département. C'est ainsi que l'ARS Hauts-de-France a elle-même structuré son organisation par département en créant en 2020, un poste de directeur départemental pour le Nord, rattaché directement au directeur général de l'ARS.

Enfin, des phénomènes concurrentiels existent dans le secteur médico-social et les associations doivent faire face à cette mise en compétition notamment avec le secteur lucratif (appel à projets, appel à candidatures, appel à initiatives, etc).

- **A l'interne**, les associations « Papillons Blancs » évoluent : les sièges se sont étoffés dans les grandes fonctions stratégiques (direction générale, direction des ressources humaines, direction administrative et financière, qualité, communication, promotion de la personne, informatique...). On peut assister par ailleurs à une recombinaison des établissements en pôles de compétences ou en pôles territoriaux.

La création de l'Unapei Hauts-de-France en tant qu'interlocutrice des instances régionales de l'ARS s'est réalisée notamment en lien avec les deux unions départementales.

Ces démarches de coordination et de coopération sont à renforcer en tenant compte de la structuration et de l'identité de chacune des organisations, en complémentarité et en fonction du Projet Associatif Global de l'Unapei.

Le fonctionnement ascendant doit rester une spécificité du mouvement parental afin d'assurer une organisation qui porte depuis les besoins et les attentes du terrain.

5. NOS MISSIONS

Conformément au principe de subsidiarité, l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord assure la représentation collective du mouvement parental auprès des différentes instances politiques, administratives et des partenaires (ARS Hauts-de-France, CRSA, Département du Nord, MDPH, CDCA, CDAPH, Comité d'entente du Nord, Conférence des financeurs, etc) et y promeut ses intérêts.

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord contribue par une approche prospective, à permettre le développement de la politique en faveur du handicap mental, à apporter une réponse de qualité aux personnes accompagnées et à leurs familles, sur le plan de leurs droits et de leurs besoins.

Elle a le souci d'affirmer et de défendre l'image du mouvement parental et gestionnaire ainsi que ses valeurs.

L'Union départementale des Papillons Blancs du Nord joue un rôle d'harmonisation et de recherche de cohérence au travers de ses instances (Conseil d'Administration, Bureau), ainsi que d'animation départementale (Comité Stratégique (COSTRAT), groupe des directeurs généraux, groupes de travail thématiques, groupes d'échanges de pratiques) au sein du réseau du mouvement parental.

C'est un lieu ressource et de veille pour les associations, dans le cadre de la réflexion partagée, de l'information, de la communication interne et externe.

L'Union départementale peut également apporter un soutien si nécessaire aux associations qui le demandent.

Elle a vocation à développer l'innovation en suscitant des dispositifs nouveaux et en soutenant les projets des associations adhérentes.

Sur sollicitation, l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord peut exercer un rôle d'appui voire de médiation associative, en cas de difficultés au sein d'une association adhérente et ainsi assurer la pérennité du mouvement parental dans le département.

Pour ce faire, l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord :

- **Met en œuvre** l'action collective départementale du mouvement parental militant et gestionnaire ; pour cette mission, elle est aidée d'un Comité stratégique (COSTRAT) composé des Présidents et des Directeurs généraux des associations adhérentes.

L'Union départementale pilote et anime les associations « Papillons Blancs » du département dans sa fonction de tête de réseau.

Elle apporte, construit et met à disposition des outils partagés, impulse et développe la mutualisation et la coopération transversale entre associations.

Elle étudie et propose des mesures permettant de gérer des dispositifs départementaux.

Elle met à disposition une expertise pointue y compris sur de nouvelles thématiques à définir en fonction des besoins.

- **Met en place** des actions de communication, de mobilisation et de lobbying voire de revendication pour que les besoins des personnes soient pris en compte notamment dans les appels à projet, en lien avec l'observatoire régional des appels à projet (AAP), et que des réponses de qualité leur soient apportées sur tout point du territoire.

Un travail sur une meilleure identification des besoins et sur les listes d'attente est à poursuivre en lien avec l'Unapei et l'Unapei Hauts-de-France et ce, en cohérence avec les outils projetés par les autorités de contrôle et de tarification.

Elle mène une réflexion sur l'accompagnement souhaité pour les personnes accompagnées avec handicap associé (troubles du comportement, TED, handicap psychique, polyhandicap, pluri handicap).

- **Assure** une mission innovation/recherche/développement sur les bonnes pratiques, promeut et diffuse les expériences menées en matière d'accompagnement des personnes, d'accessibilité et les projets innovants.

Elle exerce une veille en matière d'appel à projets et organise, le cas échéant, des réponses coordonnées (avec des outils et une ingénierie si nécessaire pour la réactivité).

Elle conduit une mission d'aide à la recherche de financements (levée de fonds privés, recherche de fonds européens, sponsoring, mécénat...). Elle contribue au développement des partenariats notamment financiers.

Elle s'engage dans des projets européens, notamment transfrontaliers avec d'autres associations.

- **Accompagne les professionnels** des associations adhérentes en matière de veille, d'expertise dans les domaines de gestion, finances, ressources humaines, juridique, systèmes d'information. Le Siège inter associatif de l'Udapei du Nord travaille de nombreuses problématiques avec les associations « Papillons Blancs » du Nord, notamment lors de montage de projets partagés et lors de réunions départementales. Selon les thématiques, ces temps de travail sont ouverts aux associations de la région (ex. Mutuelle, Formation Ma S@nté 2.0, Morio, etc).

Ces temps d'échanges permettent d'aborder des questions d'actualité et de partager les pratiques dans des domaines techniques. Au quotidien, notre Siège inter associatif répond aux différentes sollicitations des associations dans ces domaines, les aide et les accompagne sur le montage de certains dossiers.

- **Continue et développe** la coopération interdépartementale et régionale (Unapei Hauts-de-France, Udapei du Pas-de-Calais, Unapei de l'Oise, etc) pour favoriser les complémentarités ; elle continue de travailler en partenariat avec les autres associations et organisations en affirmant bien son positionnement et sa légitimité en tant que tête de réseau du mouvement parental. Elle aide l'Unapei Hauts-de-France à se positionner comme plate-forme ressource régionale pour les associations qu'elle regroupe.
- **Favorise, encourage et valorise** la participation des personnes et les associations de représentation des personnes en situation de handicap (ex. : Nous aussi)
- **S'ouvre et se rend disponible** pour agir avec les autres acteurs associatifs et partenaires.
- **Valorise** l'image des personnes accompagnées et du Mouvement.

6. LES AXES DE DEVELOPPEMENT STRATEGIQUES & POLITIQUES

De 2020 à 2024, trois axes de développement stratégique et politique sont poursuivis en priorité.

6.1 - TETE DE RESEAUX - REPRESENTATION DES TERRITOIRES

- **Favoriser le partage des visions stratégiques et politiques, à savoir :**
 - ▶ Accompagner l'élargissement du champ des compétences du handicap mental,
 - ▶ Favoriser la place et l'expression des personnes en situation de handicap,
 - ▶ Militer pour une réponse accompagnée, réellement pour tous,
 - ▶ Promouvoir une société solidaire et inclusive ⁶,
 - ▶ Retrouver un équilibre entre le volet gestionnaire et le volet militantisme.
- **Représenter le mouvement parental dans les instances, à savoir :**
 - ▶ Communiquer en amont et en aval des rencontres institutionnelles,
 - ▶ S'appuyer sur les réalités de terrain et la diversité des territoires,
 - ▶ Remonter les travaux à l'Unapei via l'Unapei Hauts-de-France,
 - ▶ Agir auprès des pouvoirs publics en favorisant les alliances inter associatives, en lien avec notre échelon régional et national,
 - ▶ Etre force de proposition auprès des partenaires institutionnels et privés.

6.2 - DEVELOPPEMENT - STRATEGIE

- **Impulser une dynamique des projets, à savoir :**
 - ▶ Favoriser la mise en synergie ascendante des initiatives locales,
 - ▶ Structurer les échanges d'expériences et de pratiques,
 - ▶ Organiser des événements fédérateurs,
 - ▶ Favoriser l'ouverture aux réseaux de partenaires,
 - ▶ Capitaliser les actions innovantes, les bonnes pratiques afin de pouvoir les reproduire ailleurs, en tenant compte de la spécificité de chaque territoire.

⁶ En annexe 6 : « Société inclusive : quelles conceptions ? » (CoStrat du 30/09/2019)

- **Communiquer, à savoir :**

- ▶ Développer les outils participatifs de communication,
- ▶ Optimiser la communication constante au sein du mouvement (national, régional, départemental, local),
- ▶ Rendre compte régulièrement des actions engagées, aux associations adhérentes, associées et aux partenaires,
- ▶ Adapter la communication en FALC,
- ▶ Promouvoir les actions du mouvement parental dans toutes ses composantes.

6.3 - VEILLE STRATEGIQUE - EXPERTISE - PROSPECTIVE

- **Répondre aux besoins, aux attentes des associations adhérentes, des familles, des personnes accompagnées, à savoir :**

- ▶ Développer le benchmark,
- ▶ Valoriser l'objectivation des évaluations d'actions en mettant le focus sur la plus-value au public et à son entourage (ex. : études, mesures d'impact social, indicateurs, etc.)
- ▶ Répondre aux besoins d'expertise et de sur expertise en lien avec les évolutions légales et sociétales,
- ▶ Anticiper, par une action pro active, les évolutions administratives, économiques et contextuelles,
- ▶ Favoriser le développement durable et la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

- **Animer des temps d'information, de formation, à savoir :**

- ▶ Informer les parents des personnes en situation de handicap, les personnes accompagnées, les professionnels sur les évolutions légales et réglementaires par l'animation de séances et/ou la production de notes synthétiques (veille),
- ▶ Favoriser la mise en place d'actions de formation mutualisées au profit des personnels et des bénévoles des associations adhérentes,
- ▶ Associer les partenaires institutionnels aux temps d'information/formation (ARS, MDPH, CAF, CPAM, éducation nationale, etc.) afin de favoriser les co-animations de séance et les approches croisées.

ANNEXES

- 1 - Projet associatif : synthèse globale du 23 septembre 2019
- 2 - Projet associatif : calendrier des réunions de travail
- 3 - Liste des groupes d'échanges de pratique
- 4 - Organigramme associatif
- 5 - Equipe du Siège inter associatif
- 6 - « Société inclusive : quelles conceptions ? » (Costrat du 30/09/2019)

Annexe 1 - Projet associatif : synthèse globale du 23 septembre 2019



CONFIDENTIEL – Document UDAPEI 59

PROJET ASSOCIATIF STRATEGIQUE ET POLITIQUE UDAPEI 59 GROUPE DE TRAVAIL DU 23 SEPTEMBRE 2019 A L'APEI DE DOUAI

Participants Stratélys :

Emilie GAZO, Directrice

Camille VEXLARD, chargé de missions

Etaient présents :

- BASSET Francis Papillons Blancs de Maubeuge
- BAYOT Bénédicte APEI du Douaisis
- CRAPEZ Sylvain Papillons Blancs du Cambrésis
- CROUX Sabine Papillons Blancs Roubaix-Tourcoing
- DUPIRE Béatrice UDAPEI du Nord
- FRIZZARIN Cathy APEI du Douaisis
- GRYON Éric Papillons Blancs d'Hazebrouck
- HILAIRE Christian UDAPEI du Nord
- HOCQUET Claude APEI du Douaisis
- HUET Pascal APEI du Douaisis
- LEDUC Maurice Papillons Blancs Roubaix-Tourcoing
- LENGIER Éric UDAPEI du Nord
- MAILLOT Georges APEI du Valenciennois les Papillons Blancs
- PRIEUR Christelle UDAPEI du Nord
- VAILLANT Ophélie APEI du Douaisis
- VANDERHENST Gilles Papillons Blancs du Cambrésis
- WERQUIN Bernard Papillons Blancs de Dunkerque
- PORLANE Yves Papillons Blancs de Douai
- CARON Philippe Papillons Blancs de Dunkerque

Les échanges ont été organisés par des groupes de travail avec un temps de travail par groupe, un temps de restitution et un temps d'échange avec l'ensemble des participants.

Le but du groupe de travail était de construire les orientations stratégiques de l'Union départementale sur la base des forces et faiblesses de l'UD et en fonction de l'évolution de l'environnement.

SWOT de l'UDAPEI sur la base des travaux de groupes réalisés :

FORCES :

- Atout 1 – Tête de réseau et présence aux instances
- Atout 2 – Espace d'échange et de rencontres
- Atout 3 – Expertise métier et réponse technique / disponibilité
- Atout 4 – Capacité à porter certains projets communs

FAIBLESSES :

- Faiblesse 1 - Manque d'union / vision partagée / ligne politique / pas de positionnement commun sur sujets stratégiques (société inclusive, public...)
- Faiblesse 2 – Manque de certaines expertises (stratégie, SI, AAP, financement...)
- Faiblesse 3 – Lacune de communication (tête de réseau, interne au mouvement)
- Faiblesse 4 – Clarté/Incertitude de la définition du périmètre d'action de l'UD
- Faiblesse 5 - Mission de gestionnaire d'établissement

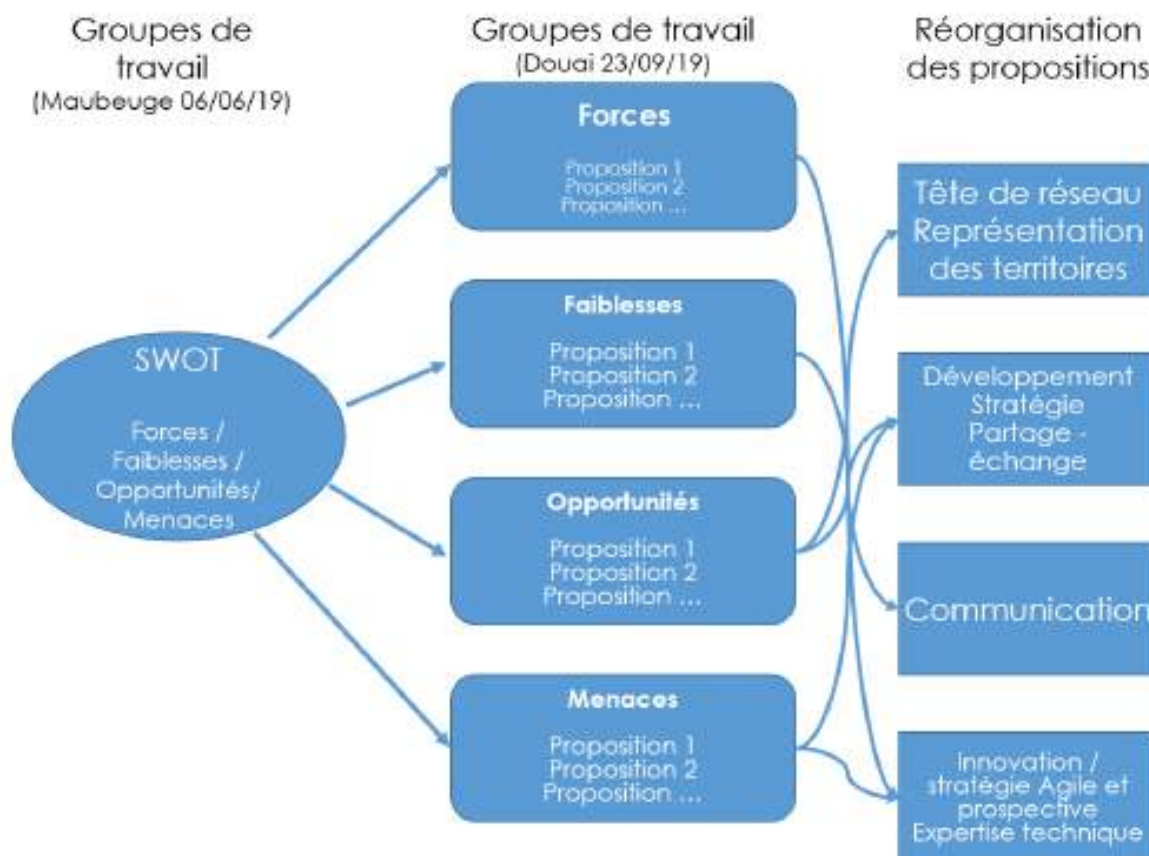
OPPORTUNITÉS :

- Opportunité 1 – Augmentation de la typologie des patients accueillis : augmentation des compétences
- Opportunité 2 – Renforcement des actions en lien avec la place de la personne et l'autodétermination
- Opportunité 3 – Diversité des publics accueillis
- Opportunité 4 – Evolution du secteur de l'enfance
- Opportunité 5 – Avancée en âge – parcours de vie

MENACES :

- Menace 1 – Evolution des associations « militantes » vers des associations gestionnaires
- Menace 2 – CPOM 2^{ème} génération : baisse de moyens
- Menace 3 – Mise en place des Appels à projets
- Menace 4 – Augmentation des exigences des autorités de tarification

Sur la base des 4 items (Forces, Faiblesses, Menaces, Opportunités), les 4 sous-groupes ont proposé des orientations stratégiques et ont soulevé diverses remarques, que nous avons reclassé dans un second temps.



Nous avons donc réorganisé et structuré pour déterminer les grands axes 4 axes stratégiques présentés ci-après :

1. TETE DE RESEAU - REPRESENTATION DES TERRITOIRES

1. Vision stratégique partagée → UNION à remettre en avant

- a. Accompagner et/ou communiquer sur l'élargissement du champ des compétences (public accueilli plus large que la déficience mentale – tous handicap) [à inscrire dans le projet associatif]
- b. Favoriser la place et l'expression des personnes accompagnées dont l'association « Nous aussi » (instances, échanges...) + accompagner les usagers et leurs familles dans cette expression/ développer l'autodétermination (réflexion sur leur place dans les instances, les lieux et modalités d'expression, leur place)

- c. Inscrire l'accompagnement des personnes (usagers et parents) le plus précocement possible (crèches existantes et/ou à créer, CAMSP...) / données économiques ou rapports sur les actions engagées
 - d. Quelle place/rôle dans l'inclusion scolaire ?
 - e. Avancée en âge
- 2. Être force de proposition avant la participation aux instances (communication en amont)
- 3. Clarification du rôle de représentation et de centralisateur
- 4. Impulser des actions solidaires et militantes en dissociant l'aspect gestionnaire de l'action au regard des attentes nationales et des APEI. Retrouver un équilibre entre le volet gestionnaire et le volet militantisme.
- 5. Faire bloc ensemble auprès des financeurs / Solliciter les financeurs en tant que tête de réseau pour faire remonter les besoins en lien avec les AAP

2. DEVELOPPEMENT-STRATEGIE- PARTAGE ECHANGE

- 1. Formaliser les engagements à travers le partage / communication sur les projets / porter des projets ensemble
- 2. Développer des outils participatifs (forum / outils collaboratifs nationaux/régionaux déclinés au niveau départemental)
- 3. Contribuer au développement des partenariats sur le territoire (hors Apei)
- 4. Réalisation d'un état des lieux des accompagnements proposés et favorisation des synergies (projets, compétences, mise en relation...)
- 5. Etats des lieux parcours de vie (actions et besoins...). Positionnement et accompagnement sur l'avancée en âge des personnes (diagnostic, outils, partenariats, dispositifs innovants...)
- 6. Développer le partage d'expérience et les lieux d'échanges thématiques (habitat inclusif, personnes vieillissantes-parcours de vie, société inclusive...)

3. COMMUNICATION

- 1. Définir conjointement la stratégie de communication de l'UD et les besoins des membres de manière complémentaires à leur communication institutionnelle
Moyens :
 - a. Travailler le fond, pas forcément la forme
 - b. Questionner le fait d'être militant aujourd'hui
 - c. Outils de communication ? Lesquels ? (réseaux sociaux...)
- 2. Amélioration de la communication ascendante et descendante (depuis le national vers le départemental et inversement)
- 3. Transparence sur les travaux menés (par l'UDAPEI ou les acteurs terrain / membres de l'UD)
- 4. Partages facilités et facilitateurs
 - a. Mise en œuvre d'événements fédérateurs
 - b. Mise en place d'actions de communication

4. INNOVATION / STRATEGIE AGILE ET PROSPECTIVE

VEILLE EXPERTISE TECHNIQUE

1. Identification des besoins des associations
2. Anticipation et action proactive aux réponses à apporter aux publics / lobbying
3. Anticiper les contraintes réglementaires économiques actuelles et futures
4. Echange et partage / décloisonnement / réflexion gestion de projets + structurée et + structurante / optimisée et communication agile
5. Développer le benchmark /parangonnage
6. Identification de nouveaux experts/expertises en lien avec les évolutions sociétales
 - a. Financement européen
 - b. Développement durable / démarche RSE

Annexe 2 - Projet associatif : Calendrier des réunions de travail

04 février 2019

- Au siège de l'Udapei du Nord

24 avril 2019

- aux Papillons Blancs d'Hazebrouck

06 juin 2019

- aux Papillons Blancs de Maubeuge

23 septembre 2019

- aux Papillons Blancs du Douaisis

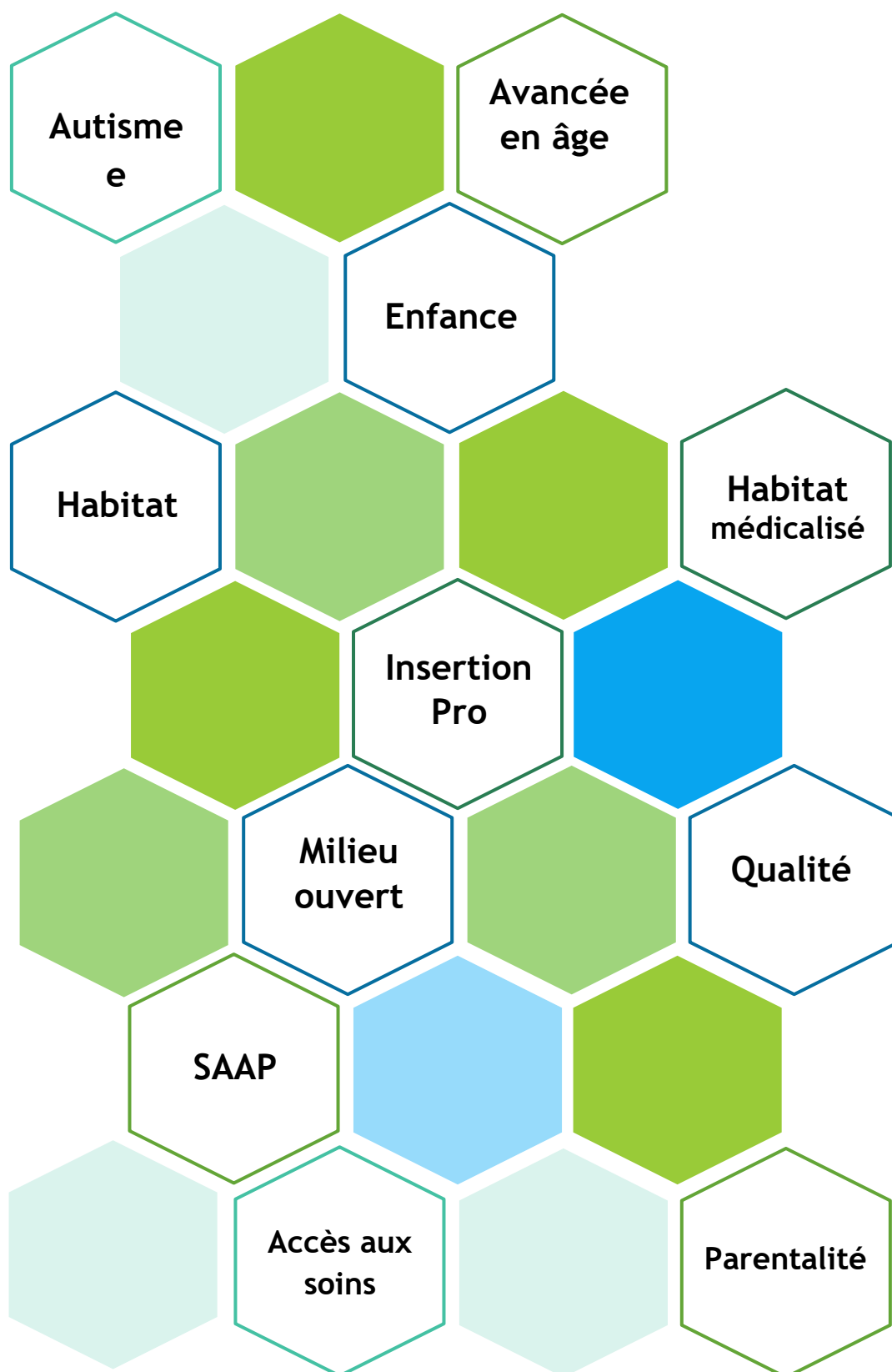
10 février 2020

- au siège de l'Udapei du Nord

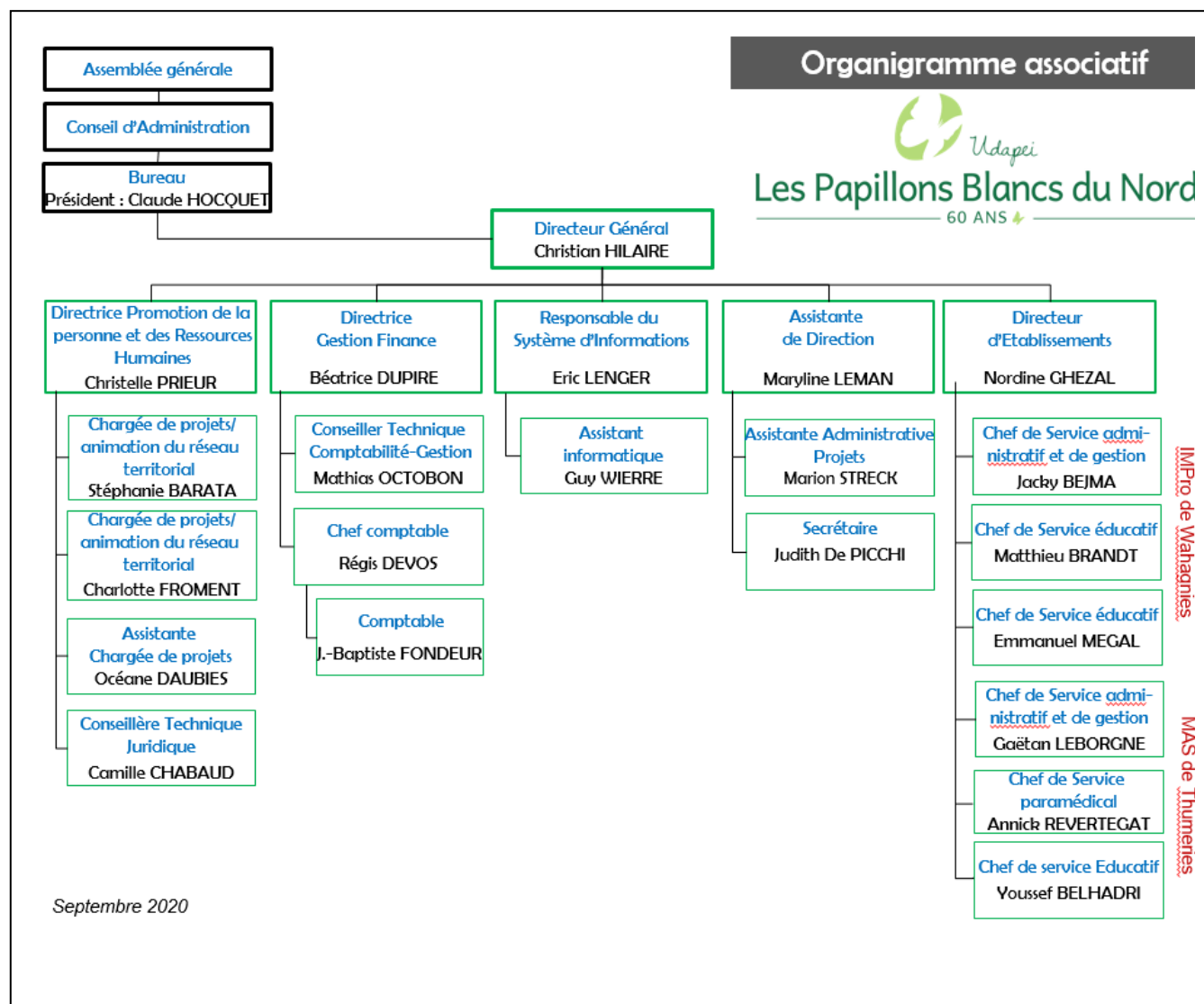
14 septembre 2020

- aux Papillons Blancs de Denain

Annexe 3 - Les groupes d'échanges de pratique



Annexe 4 - Organigramme associatif



Annexe 5 - Equipe du Siège inter associatif



SEPTEMBRE 2020

Annexe 6 - « Société inclusive : quelles conceptions ? »

(Costrat du 30/09/2019)

Rappel du Contexte

Le quatrième objectif du rapport d'orientation voté par l'Assemblée générale Ordinaire de notre Union Départementale prévoit d'« **élargir le débat sur la démarche inclusive et dégager une position commune au plan départemental** ». Lors de sa séance du 11 mars 2019, les membres du Bureau ont décidé d'organiser un COSTRAT pour débattre de cette question en associant l'Unapei.

Alors que le terme « inclusion » aurait tendance à diviser les opinions, les premiers échanges entre présidents ont permis de constater que le consensus existe sur le fonds des orientations et sur les actions engagées ou programmées.

Il est paru opportun de repartir des éléments de définition, de faire état des travaux du CDCA du Nord et des réflexions portées par l'Unapei.

La transformation de l'offre et la société inclusive

Transformation de l'offre

- Le mouvement de transformation de l'offre a pour objet de permettre « toute action visant à la rendre plus inclusive, plus souple et plus adaptée à la prise en compte des situations individuelles
Circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement
- Passer d'une logique de réponse aux besoins définis par les pouvoirs publics, les Esms... à une logique de réponse aux attentes, qui sont exprimées par les personnes dépendantes
Marie Anne Montchamp, Présidente Cnsa

La société inclusive

- Une société ouverte à tous quels que soient l'âge, la situation de handicap ou de santé
- Un système de protection sociale qui doit être en capacité d'offrir aux personnes en situation de handicap des réponses qui prennent en compte leurs aspirations, leurs attentes, leur point de vue, leurs projets
- Une société ouverte à tous s'adapte donc à la singularité, aux particularités de la personne, en lui apportant des réponses adaptées. Elle permet à chacun d'accéder à tout - aux droits, aux biens sociaux - quels que soient le lieu où elle vit, ses attentes, ses besoins, ses activités, ses choix de vie

Chapitre prospectif de la Cnsa « pour une société ouverte à tous »

Transition inclusive

Ce thème se trouve au cœur des préoccupations des associations du mouvement. Il a par ailleurs largement été abordé lors de notre dernière assemblée générale à Lyon en juin 2019. Plusieurs points essentiels ont ainsi pu être réaffirmés :

- « Le mouvement parental Unapei et les associations qui le composent sont des moteurs en matière d'innovation, de capacité à faire évoluer les dispositifs d'accompagnement ;
- Nous devons nous opposer, ensemble, fermement à un virage inclusif violent qui viendrait sacrifier des milliers de personnes adultes et enfants devant l'hôtel de l'inclusion ;
- Nous devons nous rassembler pour défendre notre vision de la transition inclusive et notre ambition et ainsi construire avec les pouvoirs publics une offre répondant pleinement aux besoins et attentes des personnes en situation de handicap et de leurs familles ».

Assemblée générale UNAPEI – Lyon 2019 - Discours d'ouverture de Luc Gateau –



Union Départementale "Les Papillons Blancs du Nord"
194 rue Nationale 59 000 LILLE
03.28.36.14.10 / contact@udapei59.org
www.udapei59.org

Siège interassociatif
Président : Claude HOCQUET
Directeur Général : Christian HILAIRE