

Projet Associatif 2025-2030



SOMMAIRE

03. Mot du président

04. Qui sommes-nous ?

05. Notre histoire

10. Nos valeurs

11. Le contexte du projet associatif

13. Nos orientations

14 Nos engagements

19. Annexes

Annexe 1 : Les évolutions sociales et législatives, et celles des besoins des publics

Annexe 2 : L'histoire de l'APAHM à travers les témoignages de membres fondateurs et salariés

Annexe 3 : Cartographie des partenaires de l'APAHM

Annexe 4 : Glossaire

Le mot du Président

Dans cette période d'incertitude, notre association se doit de franchir une nouvelle étape. Il est vrai que les difficultés que nous rencontrons : réduction des budgets, augmentation des charges, ne sont pas propices à un optimisme sans borne mais cela ne doit pas stopper nos ambitions. Nous avons une obligation de faire perdurer le travail de nos prédécesseurs et d'accentuer notre impact sur le littoral.

C'est pourquoi nous avons rédigé un nouveau projet associatif que nous lançons pour les cinq prochaines années. Il est le fruit d'une réflexion collective, d'échanges constructifs et d'une analyse attentive de notre public.

Notre ambition est claire : continuer de proposer des initiatives concrètes et durables. A travers ce projet, nous voulons :

- Donner davantage de visibilité à nos actions
- Développer de nouvelles activités adaptées aux besoins actuels
- Favoriser l'inclusion et la participation de tous
- Créer des partenariats solides et pérennes

Mais au-delà des objectifs, ce projet est avant tout une aventure humaine. Il repose sur l'engagement des collaborateurs de l'APAHM car une association n'est forte que par les femmes et les hommes qui la composent.

Nous savons que les défis seront nombreux. Mais nous savons aussi que, unis, nous avons la capacité de les relever.

Ensemble, nous pouvons transformer nos idées en actions concrètes.



Yves COSTE
Président de l'APAHM

Qui sommes-nous ?

Association de loi 1901 à but non lucratif, l'APAHM a pour objet de permettre à des personnes âgées et aux personnes majeures ou mineures à handicap moteur, psychique, mental ou sensoriel, d'améliorer leur situation matérielle, sociale et professionnelle et leur intégration dans la vie privée et publique.

A travers l'ensemble de ses services et activités, l'APAHM met en œuvre les moyens nécessaires au meilleur développement physique, intellectuel et social par la formation, l'hébergement, la progression de l'autonomie, l'insertion sociale et professionnelle, l'organisation des loisirs.

L'APAHM c'est :



150 salariés professionnels engagés répartis au sein de 4 départements*



21 services / offres diversifiées



6200 bénéficiaires / personnes accompagnées



* Département Autonomie, Maintien à domicile et Aide aux aidants | Département Emploi Handicap, Recrutement et Maintien dans l'emploi | Entreprise adaptée | Direction Administrative et Ressources Humaines

Notre histoire

36 ans d'accompagnement et d'innovation

L'Association pour les Personnes Âgées ou à Handicap Moteur (APAHM) célèbre ses 36 ans, fruit de la fusion de deux entités engagées : l'APAHM et l'APAPAD. Cette union renforce leur mission commune, en adoptant une approche transdisciplinaire pour répondre aux besoins des personnes âgées et celles en situation de handicap moteur.

L'APAHM : Une histoire d'inclusion

Fondée en 1989 par la mobilisation des travailleurs sociaux et des médecins de l'hôpital maritime de Zuydcoote, seul établissement du dunkerquois à prendre soin des personnes en situation de handicap moteur, l'APAHM vise à faciliter l'insertion des jeunes majeurs en situation de handicap moteur dans la vie ordinaire.

Soutenue par des acteurs économiques locaux, l'association élargit rapidement ses missions avec l'ouverture d'un Service d'Accompagnement Social en 1990.

Entre 1993 et 1996, l'association réhabilite deux immeubles, devenant bailleur social avec 10 appartements domotisés pour des personnes en situation de handicap lourd.



En 1994, l'APAHM obtient l'agrément EPSR, futur CAP Emploi, et crée un centre de formation en 1995, ainsi qu'un atelier protégé devenu aujourd'hui l'entreprise adaptée PREST'APAHM. 1998 voit l'inauguration du Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

En 2002, l'APAHM renforce son offre de logements adaptés avec 8 nouveaux appartements domotisés et ouvre son Auto-école Adaptée.

En 2008, le SAMSAH et le SAVS reçoivent leurs premiers agréments par l'ARS et accueillent leurs premiers bénéficiaires. La même année, l'association s'intègre à la dynamique territoriale du Comité Territorial Flandre Maritime (CTFM), qui réunit plusieurs partenaires pour améliorer les réponses aux besoins des personnes en situation de handicap vieillissantes.

En 2009, l'APAHM intègre le CAP EMPLOI Littoral 62, (porté à l'époque par l'association APF), élargissant ainsi son territoire d'intervention.

La même année, l'APAHM ouvre la Maison d'Accueil Temporaire "L'ESCALE" à Zuydcoote et reprend la gestion de la RÉSIDENCE DES MOULINS à Hoymille. En 2011, le cabinet HELIOS voit le jour et permet d'accompagner les entreprises et les collectivités dans leurs obligations en matière d'accessibilité.

En 2014, l'APAHM signe la charte constitutive du Comité Territorial Flandres Maritime (CTFM), nouvelle étape dans son ancrage partenarial.



L'APAPAD : Un Engagement pour les Personnes Âgées

Créée en 1988 à Dunkerque, l'Association pour la Promotion des Personnes Âgées Dépendantes (APAPAD) a toujours placé les personnes âgées au cœur de ses actions. En qualité d'organisateur local de la Concertation Gériatologique du Conseil Général, l'APAPAD développe une dynamique de territoire et initie le dossier commun d'admission en EHPAD (utilisé par 12 EHPAD). Elle crée également des groupes de soutien aux aidants familiaux de malades Alzheimer. En 2003, l'APAPAD ouvre le Centre Local d'Information et de Coordination, (CLIC), des MOULINS DE FLANDRES.

En 2008, elle signe une convention avec les Papillons Blancs de Dunkerque et intègre le CTFM. En 2009, suite à l'avis favorable du Comité Régional de l'Organisation Sanitaire et Sociale (CROSS), l'accueil de jour itinérant SILL'AGE est mis en place sur les EHPAD d'Hondschoote, Bourbourg, Arnèke et Wormhout.



Puis l'APAPAD associée à l'EHPAD Maison de Famille Saint Augustin de Bergues est sélectionnée, parmi 12 projets déposés et ouvre en août 2009, la MAISON D'ALOIS, 1 plateforme de répit au Nord de Paris pour aidants familiaux des personnes atteintes de maladies d'Alzheimer et apparentées. Dans le prolongement une première expérimentation de répit à domicile, INTERM'AIDE, inspiré du « baluchonnage » québécois voit le jour.

Fusion, convergence Personnes Âgées/Personnes en situation de Handicap

Après avoir obtenu le soutien de l'Agence Régionale de la Santé et du Conseil Départemental, la fusion APAPAD-APAHM est effective le 23 juin 2016. L'association prend alors le nom de : Aide aux Personnes Âgées (PA) ou à Handicap Moteur (PH) tout en gardant le sigle APAHM.

Nous parlons de convergence des publics Personnes Âgées/ Personne en Situation de Handicap. Cette fusion permet de mutualiser les compétences, de renforcer leur approche transdisciplinaire pour mieux répondre aux besoins des personnes en perte d'autonomie, sans barrière d'âge.

Évolution de l'offre de service vers l'accessibilité universelle

En 2018, le CLIC des MOULINS DE FLANDRE obtient le Label RELAIS AUTONOMIE. Le service SAMETH intègre l'offre de service globale du Cap Emploi devenu depuis Organisme de Placement Spécialisé (OPS).

En 2019, sous la présidence de Monsieur JO DAIRIN, un Comité de Direction Générale (CDG) est mis en place, regroupant quatre directions : Autonomie, Emploi, Entreprise Adaptée et Administratif/Ressources Humaines.





En 2020, l'APAHM déménage réunissant le siège, et différents services à LEFFRINCKOUCKE, et continue de déployer son offre de services adaptée aux besoins des usagers.

En 2020, l'Agence Régionale de Santé valide le Groupement de Coopération Médico-Social (GCSM), dont l'APAHM est administrateur. Cela aboutit à l'ouverture d'une seconde plateforme de répit spécifique au handicap, Cot' Aidants, co-portée par le GCSM.

Parallèlement, pour faciliter le départ en vacances, des couples aidant/aidé avec une prise en compte des besoins (organisation des soins compris dans le séjour), l'APAHM déploie une offre touristique avec la création du dispositif VRT (Vacances Répit pour Tous)



À la même période « DOM 'APPART », appartement d'évaluation entièrement équipé en nouvelles technologies et domotiques est mis à disposition auprès des personnes âgées et/ou en situation de handicap, véritable outil territorial renforçant ainsi le maintien à domicile.

En 2021-2022, CAP EMPLOI et France Travail se rapprochent, permettant le développement d'une offre de services intégrée, en faveur des demandeurs d'emploi ayant des difficultés de santé et/ou Bénéficiaires de l'Obligation de l'Emploi



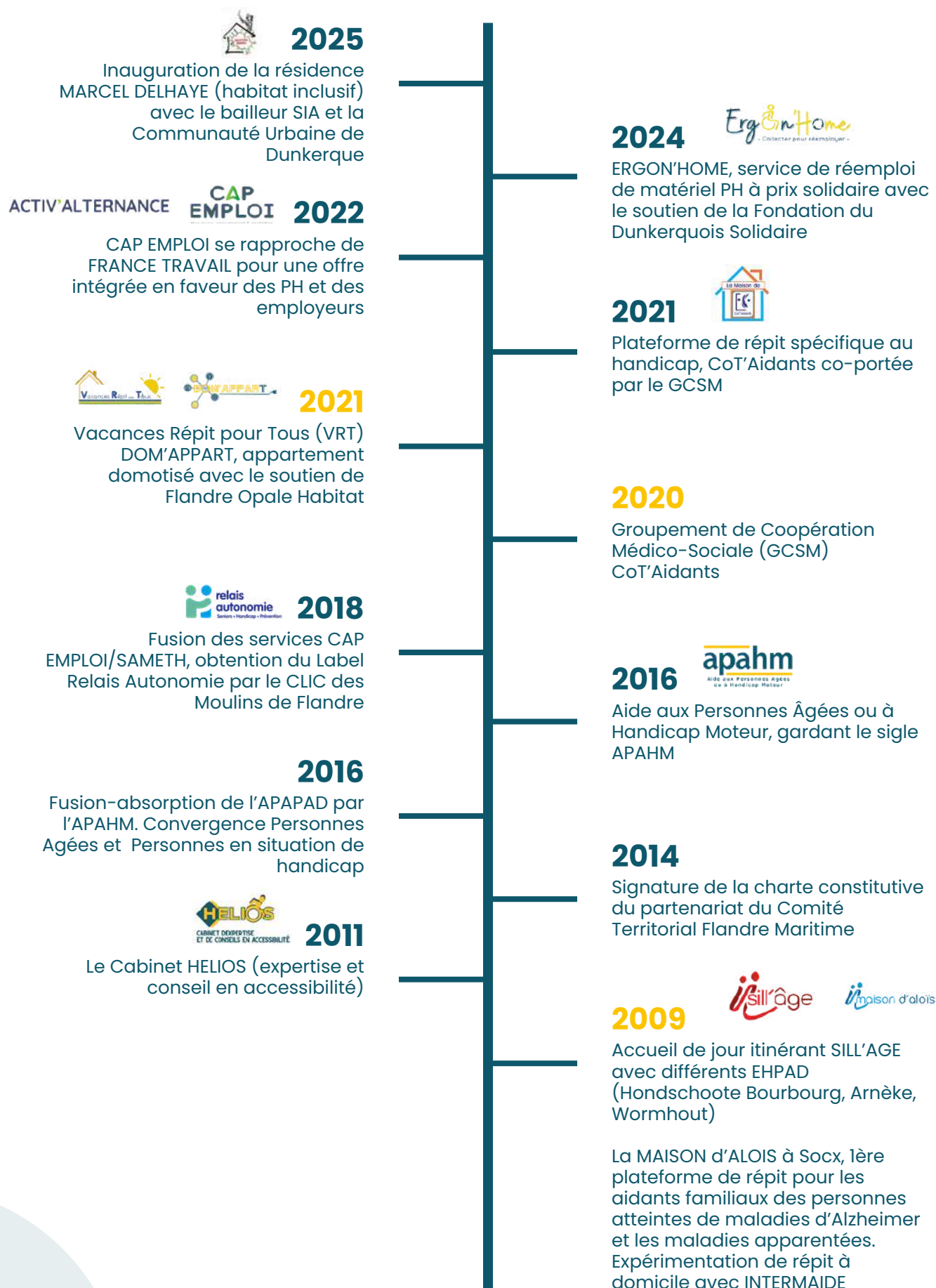
En 2022, le centre de Form'APAHM est certifié QUALIOPI et propose de nouvelles formations accessibles notamment aux personnes en situation de handicap ou reconnues RQTH.

En 2024, l'APAHM ouvre « ERGON'HOME », son service de réemploi de matériel, qui consiste à la vente d'aides techniques d'occasion, accessibles à prix solidaires.

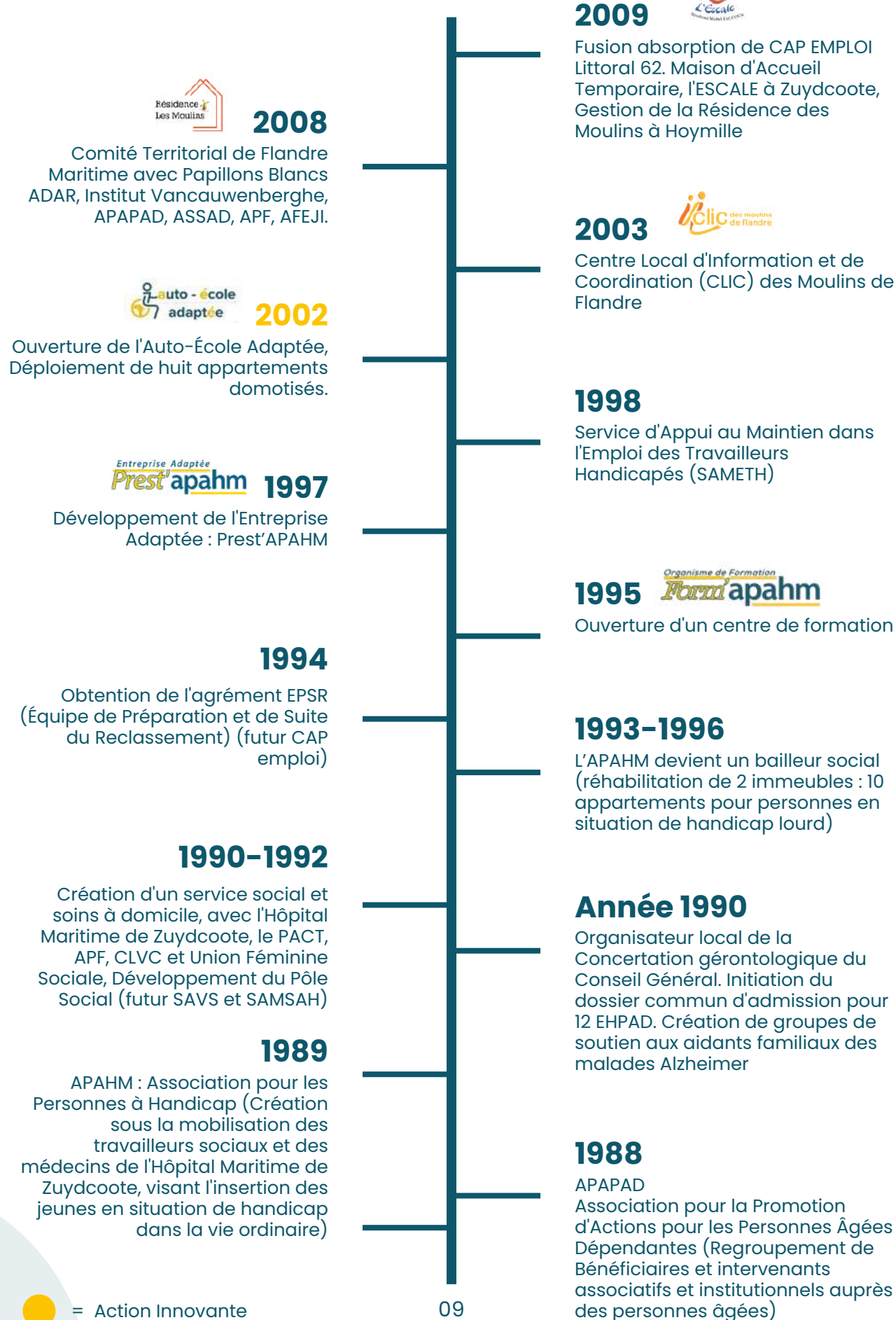


En 2025, avec le concours de la Communauté Urbaine de Dunkerque et celui du bailleur SIA Habitat, l'association est garante du projet social d'habitat inclusif, dans le cadre de l'ouverture de la résidence « MARCEL DELHAYE ».

L'évolution de nos offres de services



L'évolution de nos offres de services



Nos valeurs



Humanisme

Respect

Altérité

Engagement

Professionalisme

Accessibilité Universelle

L'APAHM : Un engagement fondé sur le professionnalisme

L'APAHM, association engagée, s'appuie sur des valeurs fondamentales pour guider ses actions et projets. L'**Humanisme**, au cœur de sa philosophie, reconnaît la valeur suprême de chaque individu, promouvant le respect inconditionnel de la personne, au-delà de ses déficiences.

Le **Respect** se manifeste dans une approche personnalisée, valorisant l'écoute et l'adaptation aux besoins uniques de chacun, tout en honorant leurs choix de vie.

L'**Altérité**, quant à elle, célèbre la diversité et rejette les préjugés, cherchant à valoriser chaque individu pour ce qu'il est.

Ainsi l'**Engagement** et le **Professionalisme** incarnent la compétence et l'implication des acteurs de l'APAHM, alliant qualité de service et gestion rigoureuse pour assurer pérennité et impact social.

L'**Accessibilité Universelle** désigne l'ensemble des adaptations, aménagements et pratiques visant à permettre à toute personne, quelles que soient ses capacités physiques, sensorielles, intellectuelles, cognitives ou sociales, d'avoir un accès équitable aux activités, services, informations, espaces et opportunités proposés par la cité.

Le contexte du projet associatif 2025-2030

En 2018, le premier projet associatif a été travaillé par le Conseil d'Administration, relatant les grandes étapes de deux associations l'APAHM et l'APAPAD, nouvellement fusionnées ainsi que leurs missions en faveur des publics, personnes âgées, personnes en situation de handicap et aidants.

Avec l'arrivée de la nouvelle gouvernance en juin 2024, le besoin s'est fait sentir, de rappeler les valeurs, les missions et d'indiquer une vision prospective à 5 ans.

Conformément à la culture de l'APAHM, le Président et son bureau ont souhaité à travers une démarche participative permettre « à tous » de s'exprimer, (bénévoles, professionnels dont les partenaires et bien sûr personnes accompagnées), et d'apporter leur contribution.



Le projet associatif en quelques chiffres :



10 COMITÉS DE PILOTAGE

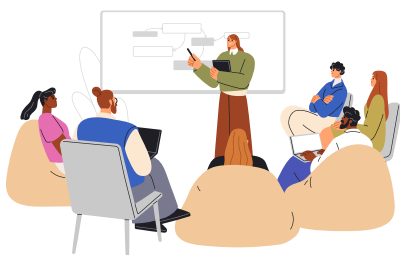
**9 RÉUNIONS AUPRÈS DES COLLABORATEURS DE L'APAHM
POUR PRÉSENTER LA DÉMARCHE ET LES ENJEUX**





ELABORATION, DIFFUSION ET ANALYSE DE QUESTIONNAIRES À
DESTINATION DES SALARIÉS, PARTENAIRES ET BÉNÉFICIAIRES

ANIMATION DE 3 GROUPES DE TRAVAIL : DÉVELOPPEMENT,
BÉNÉFICIAIRES ET PARTENAIRES



RÉFLEXION SUR L'ANALYSE DES FORCES , FAIBLESSES ,
OPPORTUNITÉS ET MENACES DE L'APAHM PAR LE COMITÉ DE
PILOTAGE, LES MEMBRES DU CDG ET LE BUREAU DE L'APAHM

DÉTERMINATION DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET DES ENGAGEMENTS
POUR LA PÉRIODE 2025- 2030 PAR LE COMITÉ DE PILOTAGE



119 personnes dont :

51 personnes accompagnées et autant de professionnels,
partenaires, bénévoles et membres du bureau.



Nos orientations

Axe 1

Continuer à innover et s'adapter aux nouveaux besoins



Axe 2

Œuvrer pour promouvoir l'accessibilité universelle



Axe 3

Poursuivre notre travail de collaboration et d'ancrage territorial



Axe 4

Rendre attractif nos métiers en valorisant nos actions et les publics accompagnés



Nos engagements (Axe 1)

Poursuivre le développement des projets y compris expérimentaux qui répondent aux réels besoins des territoires

Objectifs opérationnels :

1 - Développer et/ou poursuivre la dynamique de culture participative inter services sur l'innovation et le développement de projets sous forme de laboratoire d'idées. Notamment pour le centre de formation FORM'APAHM, et la mise en œuvre d'une réflexion sur la création d'une plateforme de prêts de matériels.

2 - Renforcer l'activité de Dom'appart via le déploiement de formations-sensibilisations à la découverte de la domotique et des équipements.

3 - Développer l'activité d'expertise des ergothérapeutes auprès des revendeurs de Véhicules pour personnes en Situation de Handicap suite à la parution du décret du 01/12/25.

4 - Poursuivre le développement et la consolidation de l'activité du dispositif Vacances Répit pour Tous et réalisation de son étude d'impact à 5 ans.



Être en veille sur les évolutions légales, environnementales et renforcer notre observatoire interne des besoins identifiés des personnes accompagnées

Objectifs opérationnels :

1 - Créer et animer un comité de pilotage composé de salariés de l'ensemble de l'association afin d'optimiser le recueil des besoins de toutes les personnes accompagnées par l'APAHM et être force de propositions sur les réponses pouvant être

2 - Développer une démarche qualité associative et des processus opérationnels inhérents



Nos engagements (Axe 2)

Garantir l'accès des publics quel qu'ils soient aux différents services



Objectifs opérationnels :

1 - Systématiser la traduction en FALC des documents administratifs, l'adaptation numérique au monde économique et de l'Economie Sociale et Solidaire et garantir l'accessibilité des lieux accueillant les publics

Sensibiliser tous nos partenaires institutionnels, privés et publics ainsi que tous nos collaborateurs à la notion d'accessibilité universelle

Objectifs opérationnels :

1 - Créer et déployer des actions de sensibilisation sur l'accessibilité universelle via le centre de formation Form'apahm

2 - Développer des sessions en e-Learning sur les notions de handicap, de vieillissement et d'accessibilité universelle

3 - Mettre à disposition des matériels médicaux type fauteuils roulants, combinaison de vieillissement

4 - Sensibiliser les futurs professionnels du secteur médicosocial pendant leurs études et formation (IFSI, IRTS...)

5 - Consolider le service d'accessibilité HELIOS auprès des bailleurs sociaux et réfléchir sur la notion d'accessibilité numérique

6 - Adapter les pratiques et les montées en compétences des professionnels de l'APAHM (Participation à la SEEPH, journée des aidants, forums dédiés...)



Nos engagements (Axe 3)

Renforcer les coopérations existantes en confortant le maillage existant et en l'élargissant au monde économique et de l'Economie Sociale et Solidaire

Objectifs opérationnels :

- 1 - Renforcer le Groupement de Coopération Médico Social Cot'Aidants administré par l'APAHM en l'enrichissant de nouveaux partenariats.
- 2 - Evaluer les partenariats en vue de renforcer, s'il y a nécessité, les collaborations au regard du diagnostic des besoins réalisé par le COPIL.
- 3 - Consolider et développer de nouveaux marchés répondant aux besoins des usagers.
- 4 - Participer aux instances locales (Réseaux/Comités techniques/Groupement).

Développer des conventions locales et nos participations aux projets de territoire

Objectifs opérationnels :

- 1 - Faire vivre la convention signée en janvier 2026 avec l'APF (Association des Paralysés de France).
- 2 - Déployer ce type de conventions auprès de partenaires de l'APAHM (Papillons Blancs, chambres consulaires...).



Nos engagements (Axe 4)

Renforcer la visibilité et la reconnaissance de l'APAHM et de ses missions auprès du grand public, des partenaires institutionnels et employeurs

Objectifs opérationnels :

1 - Déployer notre stratégie de communication et de valorisation externe en :

- développant notre présence digitale (réseaux sociaux, témoignages, vidéos , newsletters semestrielles, mise à jour du site WEB)
- valorisant davantage les réussites et actions innovantes via l'appui de témoignages de bénéficiaires
- encourageant le partage sur les réseaux
- mobilisant les médias locaux
- créant des événements visibles (portes ouvertes, ateliers, actions publiques)



CHAÎNE
YOUTUBE



SITE
INTERNET

Développer une marque employeur et mettre en avant la diversité de nos métiers et des parcours professionnels



Objectifs opérationnels :

- 1 - Participer aux forums métiers
- 2 - Intervenir dans les organismes de formation inhérents à nos métiers
- 3 - Développer notre politique QVCT et la valoriser en externe
- 4 - Cartographier les métiers existants et identifier ce qui rend les parcours attractifs - Rendre les métiers visibles en mettant en avant les mobilités internes et les évolutions possibles (GPEC)
- 5 - Structurer notre message employeur
- 6 - Activer en interne la marque employeur par le biais d'ambassadeurs

Le projet associatif sera décliné dans les projets de services à venir



ANNEXES

Annexe 1

L'évolution des lois
handicap/personnes âgées et celle
des besoins des publics

Annexe 2

L'histoire de l'APAHM à travers les
témoignages des fondateurs

Annexe 3

Cartographie

Annexe 4

Glossaire



L'évolution des lois Handicap / Personnes âgées

1975

Loi d'orientation (75-534) et loi sur les institutions médico-sociales (75-535) posant un cadre juridique pour les personnes handicapées

1987

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (quotas de 6 % dans les entreprises de + de 20 salariés)

2001

Création de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) pour les personnes âgées dépendantes

2002

Loi rénovant l'action sociale et médico-sociale, renforçant les droits des usagers (concerne les deux publics)

2005

Loi sur l'égalité des droits et des chances, fondatrice du cadre actuel pour les personnes handicapées. Création de la prestation de compensation sur le handicap (PCH)

2015

Loi d'adaptation de la société au vieillissement, améliorant l'APA et soutenant les aidants

Focus sur les 20 ans de la loi 2005

Précurseur de l'accès « pour tous » dans la cité depuis les années 90, l'APAHM célèbre les vingt ans de la loi de 2005 et rejoint l'engagement du Comité Interministériel du Handicap, publié en mars 2025.



LA LOI 2005

Le gouvernement réaffirme son engagement à créer une société inclusive, améliorant l'accessibilité universelle des infrastructures, des logements, des lieux de travail, des transports et des espaces publics, et promouvant le tourisme, le sport et la culture pour tous. Des dispositifs sont en place pour favoriser l'accès à l'emploi, comme l'emploi accompagné et des plateformes de prêt de matériel. L'accessibilité numérique est une priorité, tout comme, la simplification des parcours et l'amélioration de l'accompagnement.

L'évolution des besoins des publics

Le Handicap : Une mobilisation régionale (HDF).

- 16 % des 15 ans et plus sont en situation de handicap [5]
- 3,1 millions de personnes sont reconnues travailleurs handicapés (2023)
- 10,7% des demandeurs d'emploi sont des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi[4] soit 54 856 personnes.

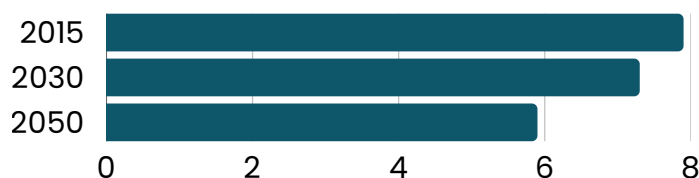
Des enfants aux seniors, la reconnaissance de la situation de handicap, l'accompagnement, l'inclusion, la compensation sont au cœur des orientations politiques nationales.

Les Aidants : une ressource sous tension

En 2021, 9,3 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie[5]

Entre 2030 et 2050, le nombre de seniors dépendants augmentera de 22% .

Chute du ratio aidants/seniors dépendants



La population de seniors des Hauts-de-France en 2030 comparée à 2015 :



1.7M

population âgée de 60 ans et +

276 900

seniors dépendants (+21%)

9%

de perte d'autonomie
60 ans et + dans le Nord
Moyenne nationale : 7%



La transition démographique des Hauts-de-France : Un défi collectif

- Plus de seniors, plus de dépendance
- Pression sur les services médico-sociaux
- Recrutement et formation de professionnels
- Inclusion des publics dont les jeunes en situation de handicap
- Enjeux de financement

Synthèse

Les Hauts-de-France font face à un double défi démographique : vieillissement accéléré de la population et hausse des situations de handicap et de la dépendance.

Tensions prévisibles sur : les ressources humaines médico-sociales, le soutien familial, l'adaptation de l'offre de services (coordination, répit, culture, vie sociale).

Impératifs d'action : renforcer l'attractivité des métiers, développer des solutions souples pour les aidants, adapter les services aux profils évolutifs (âge, isolement, pathologies).

Le défi de l'APAHM est d'agir aujourd'hui, pour garantir dignité, soins et qualité de vie à tous, demain.

[1] L'accompagnement des seniors dépendants : 9 300 emplois à créer d'ici 2030 - Solène Hilary, Marie-Michèle Legrand, Laurence Pen (Insee Analyses Hauts-de-France n°115, novembre 2020)

[2] DREES • Études et Résultats • février 2023 • n° 1254 • En France, une personne sur sept de 15 ans ou plus est handicapée, en 2021

[3] Plateforme sanitaire et sociale Hauts de France, Le handicap en Hauts de France

[4] Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes en situation de handicap dans les Hauts-de-France en 2023, observatoire de l'emploi et du handicap de l'Agefiph

[5] DREES • Études et Résultats • février 2023 • n° 1255 • 9,3 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021

[6] L'accompagnement des seniors dépendants : 9 300 emplois à créer d'ici 2030 - Solène Hilary, Marie-Michèle Legrand, Laurence Pen (Insee)

[7] Entretien de Jean-Marie C. en février 2025. Membre fondateur et président de l'APAHM de janvier 2016 à novembre 2020.



L'histoire de l'APAHM à travers les témoignages des fondateurs

L'APAHM, une alliance inédite entre le médico-social et le monde de l'entreprise

L'histoire de la création de l'association est marquée par une rencontre fortuite et une vision partagée entre le secteur médico-social et le monde de l'entreprise. Monsieur CAULIER explique que tout commence par une demande de son ancienne secrétaire, qui sollicite son aide pour recevoir deux éducateurs.

Leur mission : accompagner des jeunes handicapés moteurs, souvent laissés sans solution après leur rééducation, notamment en matière de logement.

Face à ce constat alarmant, l'idée de créer une structure ad hoc émerge. Monsieur CAULIER, bien que novice dans le domaine du handicap, accepte de s'engager à une condition : que l'association soit gérée avec rigueur et sérieux, loin des aléas de la charité incertaine ou des influences politiques. Cette exigence trouve un écho favorable auprès des éducateurs, qui n'ont d'autre choix que d'accepter.

Un Conseil d'Administration hybride

Pour concrétiser ce projet, Monsieur CAULIER réunit autour de lui des chefs d'entreprise, motivés par l'intérêt et la pertinence de l'initiative. Le Conseil d'Administration (CA) est ainsi composé de manière équilibrée : une majorité de professionnels de l'hôpital maritime, incluant des médecins ainsi que des travailleurs sociaux et enseignants et aussi des chefs d'entreprise et hommes d'affaires, experts en gestion.

Parmi eux figurent le président de la Chambre de Commerce qui devient le premier président de l'APAHM ; un chef d'entreprise et président du tribunal de commerce, qui apporte une perspective précieuse sur les défis entrepreneuriaux. La présence d'un expert-comptable au sein du Conseil d'administration Michel TACCOEN en tant que premier trésorier, s'avère cruciale pour la santé financière de l'association. Le flambeau a été passé à Jean Lionnet.

Des Ambitions et des contraintes

L'ambition de l'APAHM est claire : offrir un soutien maximal aux personnes handicapées moteurs, en commençant par leurs conditions de logement et de circulation, et en les aidant à trouver un emploi. Pour ce faire, il est impératif de maintenir des liens étroits avec les entreprises qui embauchent. Les contraintes financières sont gérées avec prudence : pas de dépenses sans recettes assurées, et des investissements visant à garantir la stabilité et la pérennité de l'association.

Des succès et des échecs

Parmi les succès notables, l'Escale se distingue comme une réussite majeure, Monsieur CAULIER se rappelle « c'est absolument magnifique, que les familles puissent confier une personne lourdement handicapée et souffler 8 jours ou 15 jours ou 48 heures ! Les appartements d'évaluation, Prest'APAHM, c'est un succès, l'APAHM, c'est plein de succès. 150 salariés, aujourd'hui ! Au départ, c'était trois, quatre salariés engagés, avec un côté militant.

[7] Entretien de Jean-Marie C. en février 2025. Membre fondateur et président de l'APAHM de janvier 2016 à novembre 2020.

Une anecdote importante est « la construction de l'accueil de jour, sur le plan financier par exemple. Il fallait un centre d'accueil temporaire pour libérer les familles. J'étais président de l'association jusqu'en 2016 et je me suis retrouvé à devoir trouver un financement, un investissement pour construire cet outil. Après avoir essuyé des échecs d'investissement de partenaires privés, le projet a pu voir le jour grâce au soutien du Président de l'association du Musée Portuaire qui gère la Duchesse Anne. Le projet lui semble vraiment méritoire. Il m'annonce en quelques jours de réunir sur La Duchesse Anne toutes les entreprises qui contribuent au fonctionnement du Musée portuaire, les entreprises donatrices" ; Je suis donc allé à la réception d'une cinquantaine de dirigeants de l'agglomération et je leur ai expliqué le projet. Dans les 8 jours, j'ai eu 200000 € de dons. On a construit l'accueil de jour. On peut dire merci au Président du musée Portuaire (...) on a emprunté un peu (...) et on a construit l'accueil de jour !" Michel TACCOEN a pris les choses en main. »

Cependant, pour monsieur CAULIER, le projet de jumelage avec l'Université de Cork, visant à permettre les échanges des étudiants handicapés entre la France et l'Irlande, sa seconde patrie, résonne comme un échec personnel. Malgré l'engagement de l'Université de Cork, le soutien de la Communauté Urbaine de Dunkerque et de l'Hôpital Maritime de Zuydcoote, il n'a pu aboutir.

Des valeurs fondatrices

« Si je devais faire une synthèse, je dirais : Solidarité et Rigueur, qui sont les maîtres mots pour la conduite de la boutique. Dans une aventure, comme à l'APAHM, les relations humaines avec l'extérieur sont essentielles, à l'intérieur aussi. Mais il faut un réseau «Jo Dairin avait très bien compris cela et suivit le fil conducteur et je pense que son successeur Yves Coste c'est pareil ! ».



[8] Entretien en avril 2025 de SIMONNE, ancienne salariée à l'APAHM de 1990-1998

Une aventure humaine engagée : l'Histoire d'une aide-soignante au service des personnes en situation de handicap [8]

L'histoire de l'APAHM, fondée en 1990, est marquée par une aventure humaine exceptionnelle, où engagement et solidarité ont été les maîtres-mots de SIMONNE. Aide-soignante de métier, SIMONNE se remémore avec émotion son parcours au sein de cette structure, où elle a contribué à bâtir un soutien indéfectible pour les personnes handicapées sortant de l'hôpital Maritime de Zuydcoote.

Une mission de cœur

Dès son arrivée le 1er avril 1991, SIMONNE s'est investie corps et âme dans sa mission : accompagner les personnes handicapées dans leur quotidien, évaluer leurs besoins et les aider à retrouver une autonomie. "On n'était pas leurs femmes de ménage, mais on montrait, on aidait à faire à manger...C'était les remettre dans la vie de tous les jours, en fait," raconte-t-elle.

Disponibilité et engagement

La disponibilité était au cœur de son engagement. SIMONNE et ses collègues travaillaient souvent 12 heures par jour, prêtes à intervenir à tout moment, même la nuit. "On ne laissait jamais les personnes sans présence," affirme-t-elle. Les appartements d'évaluation, au nombre de sept, étaient des lieux où les personnes handicapées pouvaient se réapproprier leur quotidien, avec le soutien constant de l'équipe.

Des anecdotes marquantes

SIMONNE se souvient « Ce n'était plus des enfants, mais des ados, voire presque des majeurs (...). Donc nous, on n'hésitait pas à les accompagner, les déposer au concert, au théâtre, au cinéma (...). Et après, dans la nuit, on allait les rechercher, on les ramenait chez eux, dans leur appartement d'évaluation. On voyait s'ils étaient bien. Même une personne, on l'accompagnait à la messe de minuit à Noël. Et après, on la mettait au lit." "Les mamans nous disaient, je vous confie mon enfant. C'était une grande responsabilité, mais aussi une immense satisfaction," confie-t-elle.

Solidarité entre collègues

La solidarité entre collègues était également un pilier fondamental. "Quand une personne avait un problème, on n'hésitait pas à la remplacer, même le dimanche," explique SIMONNE. Cette entraide a permis de créer un environnement chaleureux et bienveillant, essentiel pour le bien-être des résidents.

Un héritage à préserver

Pour retrouver le plaisir d'aller travailler, SIMONNE a quitté la fonction publique pour vivre une nouvelle aventure. Après huit années passées au sein de l'APAHM, SIMONNE espère que cet esprit d'engagement et de solidarité perdurera. Elle dit, « j'espère de tout cœur qu'il y a encore des gens comme ça". Pour SIMONNE, il est crucial de maintenir un noyau solide pour préserver l'échange et l'amitié au sein de l'association.

[8] Entretien en avril 2025 de SIMONNE, ancienne salariée à l'APAHM de 1990-1998

Jeunes en situation de handicap : Autonomie hors hôpital, soutien et oppositions[9]

L'histoire de l'APAHM est marquée par un engagement profond et une vision novatrice visant à offrir une vie autonome aux jeunes handicapés en dehors de l'hôpital. Tout commence dans les années 1980, lorsque MARIE-JO PLANCKE, assistante sociale à l'hôpital Maritime de Zuydcoote, imagine avec d'autres collaborateurs, un projet ambitieux : permettre aux jeunes majeurs ou presque majeurs de vivre de manière autonome hors des murs de l'hôpital.



Les débuts d'un projet révolutionnaire

L'idée germe dans l'appartement de MARIE-JO, où elle discute avec A. P. Son voisin et d'autres collègues de la possibilité de loger ces jeunes en ville. Grâce au soutien du Pact, une association disposant de logements, et à l'implication de divers acteurs locaux, le projet prend forme. Les premiers appartements sont aménagés avec des installations adaptées, comme des rails et des cuisines sur mesure, grâce au bricolage des ouvriers de l'hôpital Maritime de Zuydcoote.

Cependant, le projet fait face à des oppositions. Les réunions se tiennent « en secret », dans l'appartement de MARIE-JO. L'engagement et la philosophie d'aide sont au cœur de cette initiative, qui vise à offrir une vie digne et autonome aux jeunes handicapés. Remettre en cause les valeurs fondatrices de l'association est source de conflit. MARIE-JO illustre la force de conviction des fondateurs, prêts à tout pour défendre leur vision, leur philosophie et leur engagement.

L'évolution et la pérennité du projet

Au fil des années, l'APAHM évolue, s'adaptant aux besoins changeants des personnes. L'association s'appuie sur un réseau solide, incluant des professionnels de la santé, des enseignants et divers partenaires. Chaque nouvelle initiative est perçue comme une aventure, portée par un engagement sans faille.

En 2025 et malgré les turbulences du secteur médico-social, l'APAHM continue de défendre sa philosophie originelle, mettant les personnes en situation de handicap et les personnes âgées au cœur de ses préoccupations. L'association reste un exemple inspirant de ce que l'engagement et la solidarité peuvent accomplir, même face aux défis les plus complexes.

[9] Entretien en mars 2025 de Marie-Jo P., membre fondateur de l'APAHM en 1989 et membre du Conseil d'Administration de l'APAHM en 2025.

Évolution et transformation de l'APAHM selon Catherine : Un regard sur trois décennies de changements^[10]

L'histoire de l'APAHM, racontée par Catherine, illustre une transformation profonde et continue, marquée par des événements clés qui ont façonné son identité et son organisation interne.

En 1995, Catherine rejoint l'association. C'est le début d'une évolution personnelle et professionnelle avec la croissance de l'association.

2001 : Un tournant décisif

L'année 2001 est un tournant majeur avec un changement de direction et de locaux. Le passage d'un management autoritaire à un style plus participatif symbolise une nouvelle voie. Le déménagement vers des locaux plus modernes renforce ce sentiment de renouveau. Ce changement marque également une transition vers une gestion plus inclusive et collaborative.

2009 : Croissance et réorganisation

En 2009, l'association double ses effectifs, passant de 40 à 80 salariés, avec la création de la maison d'accueil temporaire, la reprise de la gestion de la résidence Les Moulins et puis l'absorption du Cap Emploi littoral 62. Cette croissance s'accompagne de nouvelles responsabilités légales et d'une réorganisation interne. La mise en place de fonctions supports et l'étoffement des ressources humaines deviennent des priorités. Catherine devient assistante du Directeur Administratif et Financier (DAF) et joue un rôle clé dans la mise en place du comité d'entreprise et du plan de formation (...), contribuant ainsi à la professionnalisation de la gestion des ressources humaines.

2016 : Fusion et innovation

L'année 2016 voit la fusion absorption de l'APAPAD, spécialisée dans l'accompagnement des personnes âgées. Cette fusion entraîne la création de nouveaux postes, notamment en communication et en développement innovation, renforçant ainsi la dynamique de croissance.

2017-2019 : Période de flottement et réorganisation

Les années 2017 à 2019 sont marquées par une période d'incertitude, notamment avec les départs de Directeurs Généraux et le décès de leur successeur, salarié depuis la création de l'association.

Face à cette situation et dans l'urgence, le président de l'association, le Président Jo Dairin, décide de créer un Comité de Direction Générale (CDG) composé de directeurs des différents départements. C'est une solution temporaire qui sera finalement pérennisée. Catherine prend alors la tête du service RH, marquant une nouvelle étape dans sa carrière et dans l'évolution de l'association.

2020-2021 : Gestion de la crise COVID-19

Les années 2020 et 2021 sont dominées par la gestion de la crise sanitaire. L'association doit s'adapter rapidement, mettant en place des mesures pour protéger ses salariés et assurer la continuité de ses activités. Le télétravail et les besoins en numérique deviennent des priorités, tout comme le soutien psychologique face aux effets post-traumatiques de la pandémie.

[10] Entretien en mars 2025 de C. salariée depuis 1995.

2025 : Du projet associatif vers une nouvelle stratégie RH

Catherine se projette dans le cadre du projet associatif, en cours de réécriture. Elle concentre sa réflexion sur l'attractivité et la fidélisation des salariés. La marque employeur, la formation continue, la mobilité interne et la reconnaissance sont au cœur de la stratégie RH.

Face aux défis du secteur, notamment la pénurie de personnel et les contraintes budgétaires, Catherine souhaite miser, notamment, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour anticiper les besoins futurs. L'histoire de l'APAHM est celle d'une évolution constante, marquée par des défis et des transformations majeures. À travers le regard de Catherine, on perçoit une organisation qui a su s'adapter, innover et grandir, tout en plaçant l'humain au cœur de ses préoccupations.

[10] Entretien en mars 2025 de C. salariée depuis 1995.

Ecosystème de l'APAHM



Partenaires médicosociaux :
Services d'aides à domicile,
Services de soins infirmiers à
domicile, Dispositif d'Appui à la
Coordination, filière gériatrique

Partenariat local : Club ESS,
collectivités territoriales,
CCAS, Mairies

Établissements médicosociaux du
handicap, centres hospitaliers,
EHPAD, filières gériatriques, foyers
de vie, Accueil de jour, SAMSAH et
SAVS, plateformes de répit...



Partenaires de l'emploi, la
formation et l'insertion : France
Travail, AGEFIPH, CAP Emploi, OETH,
Mission Locale, Maison de l'Emploi,
centres de formation, association
d'insertion, chambres consulaires
FIPHFP, CHEOPS, CARSAT, SPSTI,
PST...

Les prescripteurs : Services sociaux
hospitaliers, équipe évaluateurs
du Conseil Départemental 59,
mutuelles, CCAS et relais
autonomie, organismes de tutelle

Donneurs d'ordre, autorités de
contrôle : ARS, Conseil
Départemental du Nord, MDPH,
CPAM, Préfecture du Nord, DREETS,
Conseil Régional

Glossaire

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés
AES : Accompagnant Éducatif et Social
APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie
APAHM : Aide aux Personnes Âgées ou à Handicap Moteur
APAPAD : Association pour la Promotion des Personnes Âgées Dépendantes
APF : Association des Paralysés de France
ARS : Agence Régionale de Santé
AS : Assistant(e) de Service Social
AVP : Aide à la Vie Partagée
CAP EMPLOI : Organisme de placement spécialisé pour les personnes en situation de handicap
CD : Conseil Départemental
CDG : Comité de Direction Générale
CHEOPS : Réseau des Cap Emploi
CIH : Comité Interministériel du Handicap
CLIC : Centre Local d'Information et de Coordination
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COPIL : Comité de pilotage
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CROSS : Comité Régional de l'Organisation Sanitaire et Sociale
CTFM : Comité Territorial Flandre Maritime
DOM'APPART : Appartement d'évaluation domotisé
EHPAD : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
ERGON'HOME : Service de réemploi de matériel médico-social (APAHM)
EPSR : Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement
ESMS : Établissements et Services Médico-Sociaux
FALC : Facile à Lire et à Comprendre
FIPHFP : Fonds Insertion des Personnes Handicapées Fonction Publique

FORMAPAHM : Centre de formation
France Travail : Nouvelle entité remplaçant Pôle emploi (depuis 2024)
GCSM : Groupement de Coopération Médico-Social
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
HI : Habitat Inclusif
IDE : Infirmier Diplômé d'État
IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers
IRTS : Institut Régional du Travail Social
INTERM'AIDE : Répit à domicile inspiré du baluchon québécois
MAT : Maison d'Accueil Temporaire
OPS : Organisme de Placement Spécialisé (CAP EMPLOI)
PA : Personne Âgée
PCH : Prestation de Compensation du Handicap
PH : Personne Handicapée
PREST'APAHM : Entreprise Adaptée portée par l'APAHM
PST : Pôle Santé Travail
QUALIOPI : Certification de formation
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
RELAIS AUTONOMIE : Label accordé aux CLIC reconnus dans leurs missions d'accompagnement
SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
SPSTI : Service de Prévention Santé au Travail Interprofessionnel
VPH : Véhicule pour Personnes en situation de Handicap
VRT : Vacances Répit pour Tous



Scannez pour retrouver nos services



VACANCES RÉPIT
POUR TOUS



CAP
EMPLOI



PREST'APAHM

APAHM
547 route du Pont
59495 Leffrinckoucke
contact@apahm-asso.fr
 apahm www.apahm.org