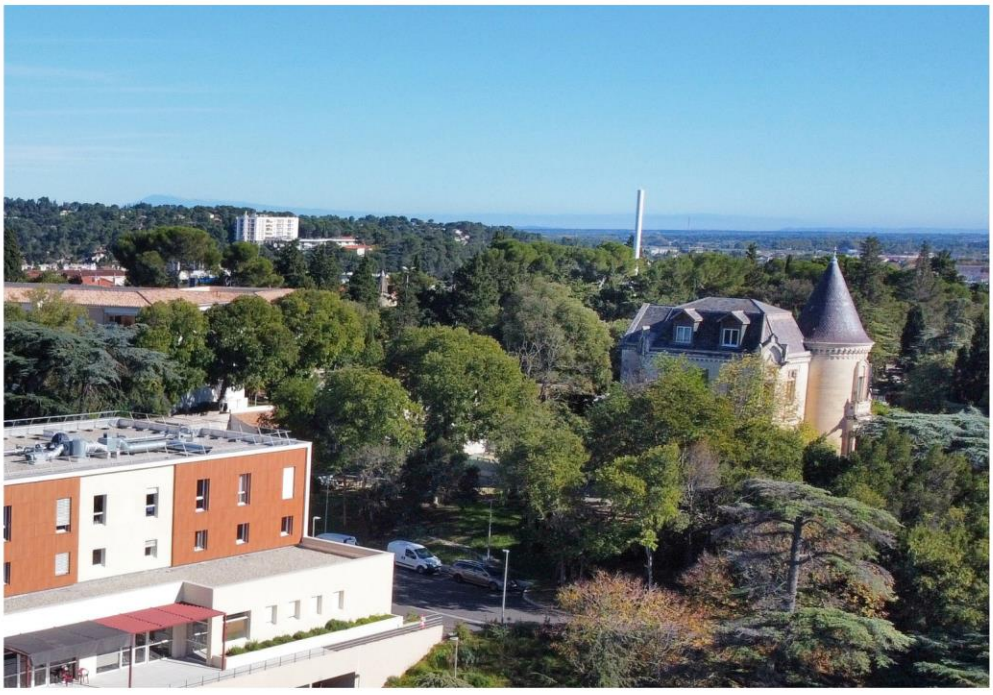
PROJET ASSOCIATIF
2024-2029



Société
Protestante des
Amis des
Pauvres

Sommaire

Préambule – Le nouveau projet associatif 2

Méthodologie d'élaboration du projet 3

L'Association – Présentation générale 5

Quelques repères historiques 5

Raison d'être 7

Gouvernance et fonctionnement 8

Vie associative 9

Etablissements gérés 10

Projet stratégique – 2024-2029 12

Axe 1 – Favoriser l'identification de l'association et la rendre plus attractive 13

Axe 2 – Fédérer les énergies et renforcer une identité partagée 13

Axe 3 – Mieux être à l'écoute des besoins et en recherche de réponses adaptées 14

Axe 4 – Développer une ouverture à et sur l'environnement 15

Axe 5 – Accompagner les transformations institutionnelles ou professionnelles 16

Axe 6 – Renforcer gouvernance et pilotage 17

Axe 7 – Soutenir une dynamique de travail associative 18



Préambule

Le nouveau projet associatif

La Société Protestante des Amis des Pauvres (SPAP), parfois nommée « Château Silhol » de par la notoriété du site, œuvre afin d'offrir un soutien médico-social adapté aux personnes fragilisées par leur situation familiale, économique ou par leur âge.

Fondée au 19ème siècle, elle a rapidement été reconnue d'utilité publique.

Depuis son origine, elle prône une même éthique d'accompagnement des personnes accueillies : prise en compte de la vie physique, psychique, sociale et spirituelle propre à chacun, respect de leur conviction, bienveillance et savoir-faire de la part des professionnels.

C'est à travers le présent Projet Associatif que la SPAP réaffirme son identité, ses valeurs et son souhait d'évoluer et de progresser. Il constitue une référence de gouvernance, de direction, d'animation et de travail pour l'Association, ses membres, les bénéficiaires, les partenaires et les salariés qu'elle emploie.

Il s'articule autour de plusieurs orientations fortes, confirmant la volonté de positionner la SPAP comme acteur majeur auprès des personnes en situation de fragilité.

Il se fixe un triple objectif :

- réaffirmer et préciser la nature des buts poursuivis par l'Association dans un environnement en mutation ;
- promouvoir et rendre accessible au plus grand nombre l'ensemble des valeurs portées par l'Association ;
- formaliser les orientations majeures de l'Association pour les années à venir afin de répondre à l'évolution des besoins et attentes des personnes accueillies au sein des différentes structures qu'elle gère.



Méthodologie d'élaboration du projet

Le présent projet associatif a été construit à partir de 2023 dans le cadre d'une démarche largement participative associant : administrateurs, directions des établissements, professionnels de différents métiers, personnes accompagnées et entourage des personnes.

La démarche d'élaboration et de validation du projet s'est déployée sur un délai d'un an : de juin 2023 à juin 2024.

Trois supports ont été mis en place pour organiser ce travail et mobiliser les personnes dans la réflexion :

Un comité de pilotage

Ce groupe a été composé d'administrateurs et du directeur général de l'association. Il a été accompagné dans son travail par une personne ressource extérieure.

Le comité de pilotage a déterminé la méthodologie de travail et a organisé la mobilisation des parties prenantes. Il a défini une trame de projet et des thèmes de réflexion à soumettre aux personnes.

Le comité s'est saisi de l'ensemble des retours pour formuler le présent projet associatif.

Pour l'ensemble de ses travaux le groupe dans son entièreté s'est réuni à six reprises et quelques séquences en groupes restreints ont soutenu l'avancée du travail et l'écriture du projet.

La mise en place d'ateliers de réflexion

Deux ateliers se sont réunis à quatre reprises pour aborder des thèmes prédéfinis par le comité et pour enrichir une réflexion sur les valeurs fondamentales qui guident l'action associative.

Leur contribution aux axes stratégiques présentés en deuxième partie du présent projet a été majeure.

Ces ateliers ont été l'opportunité d'associer des représentants des parties prenantes à la réflexion. Des membres du comité de pilotage ont participé à ces ateliers assurant ainsi un relais entre les différentes instances de réflexion. Près de 20 personnes ont ici participé.

Des questionnaires diffusés à un ensemble de parties prenantes

Un questionnaire ouvert et relativement succinct (cinq questions) a constitué le dernier support pour solliciter un plus large public. Plus de 200 personnes en ont été destinataires. Les 59 retours ont permis d'enrichir la réflexion du comité. L'infographie en page suivante en restitue quelques contenus marquants.

PROJET ASSOCIATIF 2024-2029

Pour la première fois personnes accompagnées, administrateurs directions et équipes ont été sollicitées pour répondre à la réflexion commune engagée sur la réécriture du Projet associatif.

Après dépouillement des différents retours, cette infographie restitue quelques mots clés d'une expression des personnes

Taux de réponse : 25%



59 questionnaires

24 réponses	22 réponses	13 réponses
EHPAD	MECS	Pension de Famille

Représentations de l'association (identité, valeurs)

Respect
Ecoute
Soutien
Aide
Bienveillance
Professionnalisme
Solidarité
Partage
Convivialité
Humanisme
Laïcité
Tolérance
Dignité
Citoyenneté
Equité
Protection
Education
Egalité
...

L'aide en faveur des plus démunis, des plus défavorisés

Visions d'un devenir associatif

Réponses aux besoins et difficultés des personnes, des projets en lien avec les besoins du territoire

Le développement de nouveaux services : PASA (Pôles d'Activités et de Soins Adaptés), nouvelle pension de famille, habitat inclusif…

Un développement préservant les valeurs d'origine de l'association

Une association qui reste à taille humaine

Une adaptation constante aux besoins de l'époque, une adaptation aux divers changements

La préservation d'une qualité d'accompagnement

Une stabilité du CA (Conseil d'Administration)

L'intégration des crèches

Un partenariat renforcé

La prise en compte des besoins du public et le prendre soin des salariés

Une association mieux identifiée, plus attractive

Une association inscrite dans le territoire, un déploiement de structure sur le territoire

Une association existante encore dans 100 ans !

Suggestions d'améliorations

Plus de moyens humains, de personnel qualifié

Une coopération inter-établissements soutenue, plus de communication entre structures

Une meilleur information des salariés relative à l'association

Le partage des valeurs associatives

Des appuis variés à la fonction d'administrateur

De nouveaux équipements au service des publics

Une nouvelle organisation centralisant certaines fonctions support (financier, Ressources Humaines…)

Des appuis aux compétences, aux parcours professionnels et une attractivité accrue des métiers

Des temps de convivialité mieux repérés et renouvelés

Un nouveau projet associatif partagé et connu de tous

Une plus grande implication des proches dans l'accompagnement

Un questionnement régulier des pratiques pour apporter à nos usagers le meilleur accompagnement possible

L'amélioration de locaux (agrandissement d'appartements…)

Des compétences complémentaires en appui à l'accompagnement (assistante sociale, psychologue…)

En premier lieu pérenniser, consolider !



L'association – Présentation générale

Quelques repères historiques

Aux origines de l'Association, la France du XIX° siècle

L'avènement de la classe ouvrière au XIX° siècle, avec son lot de journaliers, de déclassés, de familles pauvres, fait basculer une population à dominante essentiellement agraire et artisanale dans une société commerciale et industrielle.

En France, comme en Europe, ce monde nouveau se caractérise par une urbanisation croissante, mais aussi par la constitution d'un prolétariat en grande précarité.

Deux mouvements vont s'organiser au service de ces populations qui subissent de plein fouet ces évolutions économiques majeures.

Naissent alors à Paris deux mouvements chrétiens :

- en 1832 la Société Protestante des Amis des Pauvres, conçue par le pasteur luthérien Louis Meyer ;
- en 1833 les conférences de Charité de Saint Vincent de Paul construites par Frédéric Ozanam.

Dans le sillage du pasteur Meyer, des œuvres similaires se développeront sur le territoire national.

La Société Protestante des Amis des Pauvres organisée à Nîmes en 1847

Son premier président sera l'avocat Henri Dautheville de 1847 à 1852. Le 4 août 1892 elle sera reconnue d'utilité publique.

Selon les statuts de l'époque, il s'agissait :

« *D'intervenir en faveur des indigents habitant Nîmes et sa banlieue et, plus spécialement à ceux dont la situation était transitoire* ».

« *D'aider les pauvres quels qu'ils soient, à retrouver leur dignité de personnes humaines, libres travailleurs autonomes et responsables faisant face à leurs besoins et à ceux de leur famille.* »

La Société fournissait, suivant le cas, des aliments, du combustible, des vêtements, des outils. Elle s'appliquait aussi à procurer du travail et à rendre les personnes autonomes et indépendants.

Après de longues périodes de « pause » ou « d'hivernage » l'association vit disparaitre petit à petit ses membres les plus dynamiques. L'association connaît une « éclipse » à partir de 1944.

Un renouveau associatif au début des années 1960

L'association lance au début des années 1960 une réflexion de grande ampleur sur le renouveau de ses activités. Le pasteur Roger Grossi rejoint l'association fin 1962, il sera l'animateur de ces études.

Le pasteur Grossi négocie avec le Conseil d'administration de la Maison de Santé Protestante, bénéficiaire du legs du château Silhol, la signature d'un bail emphytéotique pour la SPAP afin d'y construire un vaste projet intergénérationnel.

« *Nous n'avons pas un sou ! Vous êtes réunis pour un projet de près de 3 millions de francs, sans doute pas trop raisonnable : édifier un ensemble immobilier avec une maison de personnes âgées de 60 chambres et une maison pour 40 enfants.* »

Son mot d'ordre « *Levons-nous et bâtissons !* » fait entrer la SPAP dans le chantier de la construction et dans l'obscur labyrinthe du tunnel administratif qui durera 7 ans.

« Lumière et Paix » accueille ses premiers pensionnaires aux cheveux blancs le 10 avril 1972, « Lumière et Joie » résonne des rires des enfants dès le 1er septembre de la même année.

Le Conseil d'Administration que Roger Grossi présidera de 1972 à 1991 permettra la naissance de nombreux projets issus de la dynamique associative.

Une association à l'écoute des besoins et en recherche de réponses adaptées

Les successeurs du pasteur Grossi, attachés à la mixité sociale, à l'accompagnement des populations vont créer des structures complémentaires.

Un accueil de jour, un service d'hébergement temporaire, un foyer restaurant, un service d'aide à domicile verront le jour. On y trouvera aussi un service d'insertion et un centre de formation pour adultes en grande difficulté que l'association ne gère plus aujourd'hui.

Sur le Mont Duplan, la création de la crèche/halte-garderie, d'un relais d'assistantes maternelles et d'une pension de famille pour aider des adultes démunis complètent la panoplie des services proposés.

De nombreux chantiers ont été conduits depuis.

- La rénovation de la maison d'enfants a permis l'ouverture du Service d'Adaptation Progressive en Milieu Naturel, de l'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO renforcée) et d'un lieu d'accueil des Mineurs non Accompagnés. 10 studios pour grands adolescents sur site et 3 autres dans une maison rénovée accueillent les jeunes.
- 50 ans après son ouverture « Lumière et Paix » a fait l'objet d'une totale reconstruction permettant de recevoir les résidents dans une structure moderne et sécurisée.

D'autres projets sont en cours :

- aménagement sur le site de logements inclusifs pour personnes âgées ;
- création à Saint-Chaptes d'une nouvelle pension de famille. Son ouverture est prévue en 2026 pour une capacité d'accueil de 25 personnes

Raison d'être

Objet / Mission

L'association définit sa mission comme « *Prêter aide, soutien, assistance à tous. Hommes et femmes. Jeunes et moins jeunes. Sans se préoccuper de leur appartenance. Pour le temps qu'il faut et faudra. Afin que chacun puisse trouver, retrouver, garder sa dignité d'être humain* ».

Elle définit son action auprès des publics comme :

« *L'Accompagnement des personnes dans les différentes étapes de leur vie…*

La Protection des personnes fragiles…

La Prévention concernant l'isolement, la maladie, l'exclusion, les conduites à risque, le développement des pertes d'autonomie… ». (SPAP, *Projet Associatif*, 2012)

Appui sur des valeurs fondamentales

L'association inscrit son action dans le respect de valeurs qui **orientent** et qui **rassemblent**.

Humanisme	L'humanisme constitue la pierre angulaire de l'association. Cette valeur est à la fois respect de l'humain et croyance en l'humain. La personne est certes appréhendée dans ses fragilités mais surtout reconnue dans ses capacités et ses potentialités. La personne humaine est au centre des actions et du fonctionnement de la SPAP. Bienveillance dans l'accompagnement et recherche de son bien être et de son épanouissement sont au cœur de l'intervention.
Fraternité	Elle se traduit par un engagement moral et désintéressé au service des publics accompagnés. Elle est appréhendée comme « la solidarité » de tous dans une relation de citoyen à citoyen et comme un vivre ensemble harmonieux dans le respect de chacun. Elle est fondée sur l'affirmation, dans toute réalité humaine et sociale, du caractère universel et positif de la différence, sur la liberté de pensée de chacun, sur le respect de la sphère publique et privée pour les personnes.
Egalité	Cette valeur est l'affirmation d'une égalité en droit, les personnes dans la même situation sont traitées de manière identique. L'association garantit une égalité d'approche et de traitement quelque soit la position de la personne (appartenance, culture…). Les établissements ne font pas « de tri » dans l'accueil, ils engagent un accompagnement dans une vigilance au seul principe de compétence pour accueillir.
Laïcité	La laïcité est à la fois une valeur et un cadre d'intervention. Elle est un principe constitutionnel qui « *garantit la liberté de conscience, l'égalité de tous les citoyens quelle que soit leur croyance, la neutralité de l'État à l'égard des religions et le libre exercice des cultes* » Elle est le socle du vivre ensemble en institution. L'association veille à prévenir les discriminations (fondées sur la race, le genre, le handicap…), à préserver les libertés d'opinions, à éviter que la promotion des opinions empiète sur la liberté de l'autre.

Avec ses valeurs humanistes, républicaines et laïques, la SPAP par son projet associatif, par les actions organisées qui en découlent, construit un « vivre ensemble », raisonné, volontariste dans une société inclusive qu'il convient sans cesse de développer et d'affermir.

Gouvernance et fonctionnement

L'organisation générale – Les différentes fonctions

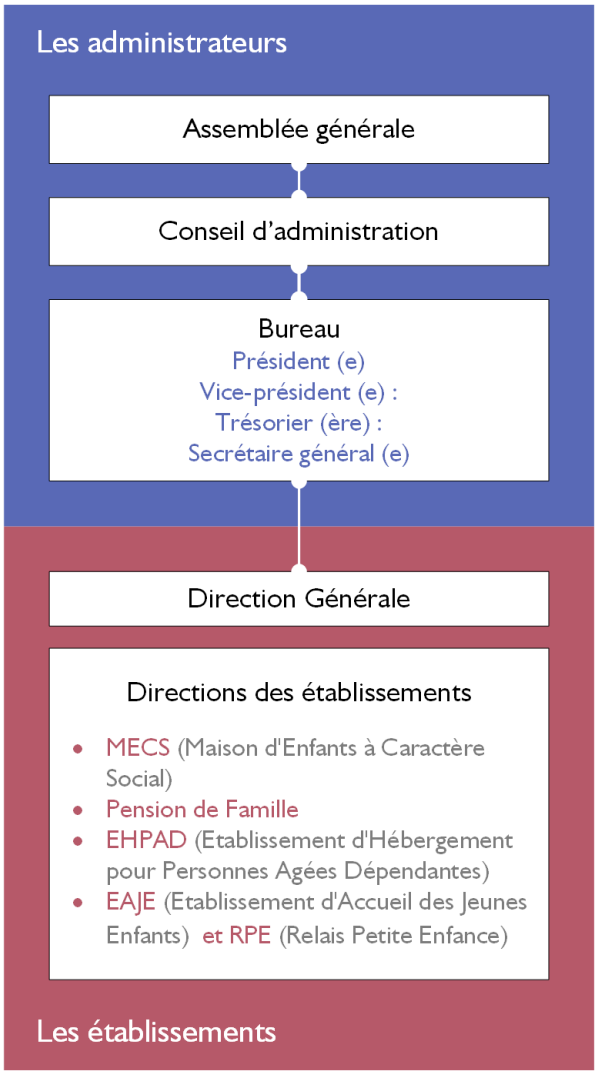
L'assemblée générale se réunit au minimum une fois par an avant le 30 juin pour approuver le rapport moral du président, les comptes et examiner les questions soumises par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration se réunit au moins 2 fois par an une fois pour préparer l'assemblée générale et une fois pour approuver les projets de budgets prévisionnels. Le Président le réunit en outre chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

Le bureau se réunit à la demande du Président en fonction des besoins.

Le Président est responsable de l'application des décisions prises par l'Assemblée Générale et de celles prises par le Conseil d'Administration.

Le Trésorier, le secrétaire, le, ou les vice-Présidents et le chargé de communication assistent le Président sous sa responsabilité, chacun pour ce qui le concerne.



Un modèle de fonctionnement

Le modèle de fonctionnement est une direction collégiale. Les décisions du Conseil d'Administration sont prises aux votes à la majorité des membres présents ou représentés. Le Président a le pouvoir discrétionnaire d'inviter qui il estime nécessaire pour éclairer tel point particulier aux réunions du bureau ou du Conseil d'Administration. Ce ou ces invités ne participent à aucun vote.

Les différents responsables ont toute latitude pour soumettre leurs projets d'activités au sein de la vie associative afin de participer à l'animation des différentes structures. Par exemple l'organisation de sorties, de concerts, de spectacles ou d'activités culturelles.

Le fonctionnement de l'association repose sur le bénévolat. Elle est donc ouverte à toute personne qui par son engagement personnel partage ses valeurs. Dans ce cadre il est vivement souhaité d'accueillir les nouvelles générations ainsi que des personnes toujours en activité qui auront la responsabilité de faire évoluer l'association.

Vie associative

L'implication dans des réflexions, la participation à la vie de l'association

L'administrateur, en fonction des besoins, prend en charge les dossiers nécessaires à la vie de l'association. Selon diverses modalités (et notamment au travers du travail en commissions), il contribue aux différentes réflexions menées au niveau associatif.

L'élaboration du présent projet associatif est une illustration de cette démarche de réflexion mobilisant un ensemble de parties prenantes.

Les commissions : composées d'administrateurs bénévoles, de cadres et de salariés, elles préparent les dossiers qui devront être validés par le Bureau et le Conseil d'Administration. Ces instances sont constituées au fur et à mesure des besoins. Certaines sont temporaires, d'autres permanentes :

- Communication, Etablissements spécialisés, Recrutement des personnels, Finances, Comité de Gestion…

L'administrateur est tenu en particulier d'assister ou de se faire représenter à chaque conseil d'administration.

Moments de partage et événements festifs

La vie des établissements est rythmée par des évènements festifs auxquels s'associent les administrateurs.

Chaque établissement prépare son propre agenda. Une commission inter-établissements ajuste l'agenda commun à tous les événements sur une année de septembre à septembre. Elle informe le personnel et les bénéficiaires et coordonne les actions à entreprendre. Ces événements doivent rester ouverts ou accessibles en invitant systématiquement des membres du personnel des autres établissements, des bénéficiaires et les familles concernées.

Administrateur, un parcours accompagné

Un administrateur est d'abord un membre de l'association. Pour donner suite à son volontariat, il envoie un CV détaillé au Président. Si le conseil d'administration approuve sa candidature, il doit organiser pour lui un parcours sous l'égide d'un administrateur-mentor.

Ce parcours comprend en particulier la découverte des spécificités des établissements gérés, la visite des différentes structures et la remise des documents administratifs en vigueur.

La complexité de la fonction d'administrateur, des sujets abordés peut nécessiter des expertises externes et des dispositifs de formation.



Etablissements gérés

Chiffres clés

Depuis sa création, l'association a vu ses activités se développer pour lui permettre d'atteindre une taille résumée dans les chiffres suivants (et détaillée dans les tableaux de présentation des établissements gérés).

L'association en quelques chiffres clés (au 1/03/2024)

4 champs d'intervention

- Petite Enfance : Etablissement d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE) et relais petite enfance (RPE)
- Enfance : Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS)
- Insertion : Pension de famille
- Seniors : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD)

Activité

- 12 millions d'euros consacrés annuellement à l'accompagnement de plus de 350 bénéficiaires

Administrateurs

- 14 administrateurs bénévoles

Salariés

- 190 salariés représentant 150 Equivalent Temps Plein (ETP)

Brève présentation des établissements gérés

Les activités de l'association sont développées par plusieurs établissements principalement situés sur le site historique du château Silhol.

EHPAD Lumière et Paix



L'EHPAD s'adresse à des personnes âgées de plus de 60 ans qui ont besoin d'aide et de soins au quotidien.

Il propose des accompagnements diversifiés :

- des accueils et accompagnements sans hébergement de nuit tels que le Foyer restaurant et l'Accueil de jour, **solutions d'accueil transversal au domicile** orientés en priorité au maintien de l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne et soutien des personnes au domicile ;
- des **hébergements dits « complets »** tels que l'hébergement permanent et l'hébergement temporaire.

Sa capacité autorisée est de 86 lits d'hébergement (80 permanents et 6 temporaires) et 12 places d'accueil de jour.

Pour un volume d'activité de plus de 4,8 millions d'euros, dont 60% de concours publics (Conseil Départemental et Etat), l'établissement emploie 63 salariés représentant 54 ETP.

MECS Lumière et Joie



La MECS a pour objectif la protection des jeunes accueillis, sur décisions majoritairement prises par un juge, à la suite d'un constat de manque de soins ou de maltraitance.

L'établissement exerce son activité par l'intermédiaire de plusieurs services liés aux besoins recensés :

- Hébergement et jeunes majeurs
- Service d'Adaptation Progressive en Milieu Naturel (SAPMN)
- Action éducative en milieu ouvert renforcée (AEMOR)
- Accueil de mineurs non accompagnés (MNA)

Au travers de ses différents services, la MECS accueille 105 mineurs ou jeunes majeurs (38 Internat, 25 SAPMN, 12 AEMOR, 30 MNA).

Pour un volume d'activité de 4,8 millions d'euros, entièrement financé par des concours publics, l'établissement emploie 82 salariés représentant 60 ETP.

Pension de famille Lumière et Vie



La pension de famille appartient à la catégorie des "résidences sociales". Elle est destinée à l'accueil sans condition de durée des personnes dont la situation sociale et psychologique rend difficile leur accès à un logement ordinaire.

La pension de famille propose une formule de logement, une manière d'habiter à l'intention des personnes avec des problématiques financières, physiques, sociales, psychologiques voire psychiatriques, et associe une dimension collective à un habitat durable.

Une nouvelle pension de famille est en cours de création à Saint-Chaptes. Son ouverture est prévue en 2026 pour une capacité d'accueil de 25 personnes.

Capacité actuelle de 25 places

Son volume d'activité représente 350 000 euros, financés à 70% par des concours publics et privés. La structure emploie 2 salariés représentant 2 ETP.

Crèches et relais petite enfance



L'activité de crèches (EAJE) et relais petite enfance (RPE) est développée sur plusieurs sites :

- deux crèches : une sur le site du château Silhol et une dans le quartier des Oliviers à Nîmes ;
- trois RPE : un sur le site du château Silhol, un dans le quartier de Saint-Césaire à Nîmes et un à Saint-Gilles.

Capacité de 63 places en crèches et accompagnement de 372 assistants maternels sur les territoires des relais

Pour un volume d'activité de 1,7 millions euros, financé à plus de 80% par des concours et subventions publics, elles emploient 39 salariés représentant 33 ETP.



Projet stratégique

2024-2029

Ce projet stratégique trace la trajectoire des cinq années à venir. Il est le cadre de référence à l'action de la SPAP, décliné dans les projets d'établissements et de services.

Nous cherchons à rendre notre association plus facilement reconnaissable et attractive, afin que chacun puisse se sentir pleinement engagé et représenté. Nous voulons rassembler toutes les énergies autour d'une identité commune, partagée par tous, pour renforcer nos liens et notre impact collectif. Nous souhaitons élargir nos horizons et être ouverts de manière responsable.

Par une présence active nous souhaitons créer des ponts avec les écosystèmes sociaux et culturels environnant et accompagner la dynamique de notre Secteur Social et Médico-Social en créant un environnement propice à l'évolution et à l'épanouissement professionnel.

Les axes majeurs du présent projet stratégique

- Axe 1 – Favoriser l'identification de l'association et la rendre plus attractive
- Axe 2 – Fédérer les énergies et renforcer une identité partagée
- Axe 3 – Etre à l'écoute des besoins et en recherche de réponses adaptées
- Axe 4 – Développer une ouverture à et sur l'environnement
- Axe 5 – Accompagner les transformations institutionnelles ou professionnelles
- Axe 6 – Renforcer gouvernance et pilotage
- Axe 7 – Soutenir une dynamique de travail associative



Axe 1 Favoriser l'identification de l'association et la rendre plus attractive

Cet axe est fondamental pour faire connaître tant par le public que par nos partenaires les spécificités de notre association. Celle-ci est fondée sur les quatre principales valeurs qu'elle cherche à promouvoir : Humanisme, Fraternité, Egalité, Laïcité développées dans un environnement empreint de mixité intergénérationnelle. La rendre plus attractive favorisera les adhésions, le recrutement du personnel et contribuera au maintien du meilleur taux d'occupation des différentes structures.

L'élaboration d'un **plan de communication** fera connaitre les valeurs de la SPAP et les réalisations qui leur sont associées. Il présentera sa volonté d'accueillir sur un même lieu des générations différentes, ainsi que les structures qui la mettent en œuvre au sein d'un même et unique ensemble. Il fera la promotion des compétences et des actions spécifiques à chacune de ces structures.

Ce plan de communication reposera sur un personnel dédié, et sur tous supports couramment utilisés (internet, courriers, livrets d'accueils, comptes rendus, réseaux sociaux…) sous le seul et même logo SPAP.

Il est prévu de mettre en évidence l'appartenance de l'ensemble du personnel à une même institution : la SPAP.

La nécessaire prise d'appui sur les collaborateurs de l'ensemble de la SPAP participera à la communication en donnant du sens à leurs actions et en recueillant et en diffusant les informations nécessaires.

Le sentiment d'appartenance à la SPAP repose en particulier sur l'adhésion à un but commun : aider et soutenir, matériellement et moralement, ceux qui ont été touchés par les difficultés de la vie.

Le personnel est associé à la démarche de communication de la SPAP

Les **supports de communication** actuels sont en cours de modernisation. D'autres seront créés. Ces moyens seront adaptés aux publics visés.



Axe 2 Fédérer les énergies et renforcer une identité partagée

La SPAP inspire et fait vivre les valeurs communes aux différents établissements et structures qui relèvent de son autorité. Elle oriente et rassemble la vitalité et le tonus de l'ensemble de son personnel pour créer et entretenir une unité autour de ses valeurs.

La réunion de plusieurs ateliers autour du projet associatif a déjà fédéré les énergies de l'ensemble du personnel et des bénévoles.

C'est la première marche vers la création d'une identité partagée par l'ensemble des divers établissements qui se sont lancés dans une dynamique intergénérationnelle.

Cet élan fédératif nous permet de participer à l'élaboration et à la promotion des adaptations nécessaires aux évolutions du monde et de la société.

Au moyen de contacts personnels, de réunions, de diffusion et de recueil d'informations, de l'usage du site internet et autres moyens numériques, le personnel **partage des informations** plus ciblées, **participe à des réflexions** sur des thèmes communs aux différents établissements.

Le **logo de la SPAP** ci-contre défini sera l'unique et intangible marque apposée sur tous les documents et supports de communication afin de renforcer l'identité commune.

Société Protestante
des Amis des Pauvres (SPAP)

Une **publication périodique** reprendra les principaux évènements de la vie de l'association et de ses établissements sur un support physique ou électronique et sera exclusivement composée et diffusée par la SPAP.



Axe 3 Etre à l'écoute des besoins et en recherche de réponses adaptées

Il s'agit de recueillir, sur la base d'une veille interne et environnementale, les informations les plus fiables et les plus pertinentes pour orienter les décisions et les actions de l'association.

Cette veille doit permettre de poursuivre l'adaptation des réponses : aux besoins d'un public, aux évolutions des politiques, aux changements sociétaux.

Cette vigilance et cette capacité d'adaptation doivent contribuer à renforcer confiance et crédibilité auprès de l'ensemble des interlocuteurs de l'association.

L'association s'engage à **être à l'écoute** des besoins des personnes concernées par ses activités pour assurer des actions efficaces et pertinentes dans le cadre de sa raison d'être.

Cette écoute permet de comprendre les attentes de nos interlocuteurs, partenaires institutionnels, bénéficiaires de nos services et leur famille et d'imaginer, dans le respect de notre technicité, les développements et améliorations de nos services, et également d'en proposer de nouveaux.

Les données sont recherchées auprès des différents acteurs :

- par le maintien et le développement des relations avec les institutions et administrations concernées ;
- par les sondages et les entretiens individuels auprès des bénéficiaires ;
- par la mise en place de boîtes à idées, de formulaires en ligne ;
- par des échanges avec le personnel.

En appui d'un service de qualité, l'association est attentive au **maintien d'un haut niveau de qualification du personnel** par des recrutements exigeants et en assurant un niveau adéquat de formation permanente.



Axe 4 Développer une ouverture à et sur l'environnement

L'ouverture est entendue comme un double mouvement, avec l'idée :

- de faciliter la venue à l'intérieur de l'établissement des familles, des bénévoles, des partenaires, des visiteurs… ;
- d'aller vers l'extérieur de l'établissement afin d'intégrer les personnes accueillies dans la ville, sensibiliser cet environnement social à l'accueil des personnes et créer les conditions d'un enrichissement mutuel.

L'environnement recouvre deux niveaux :

- le territoire dans lequel s'inscrivent les établissements et les professionnels, avec ses caractéristiques géographiques, historiques, sociales, culturelles ;
- l'environnement familial et social des personnes accueillies, que cet entourage se situe sur le territoire géographique de l'établissement ou pas.

La stratégie d'ouverture a pour objectif de maintenir ou développer le lien social des personnes tout en leur assurant un cadre de vie rassurant et structurant.

Pour ce faire il conviendra de :

- **participer aux actions initiées par l'environnement** qui concourent au « vivre ensemble » : fête des voisins, fête de la musique, fêtes du quartier, journées portes ouvertes, … ;
- **consolider et développer les réseaux et partenariats** existants ;
- **faire profiter l'environnement des services et des équipements** des établissements : restauration, animation, espaces extérieurs, manifestations culturelles, … ;
- **encourager les interventions des bénévoles** : celles-ci, complémentaires de celles des professionnels, participent du lien social et de l'exercice concret de la solidarité envers les personnes accueillies. Les bénévoles se révèlent aussi être des relais de communication vis-à-vis de l'environnement, en contribuant à la reconnaissance des établissements. Il pourra s'agir de personnes isolées ou d'associations œuvrant dans différents domaines : culturel, sportif, artistiques…


Ouverture sur l'environnement, partage de moments festifs

Axe 5 Accompagner les transformations institutionnelles ou professionnelles

Il s'agit de soutenir les transformations institutionnelles et professionnelles nécessaires pour répondre aux défis contemporains et aux évolutions du secteur social et médico-social.

Par la **promotion de l'innovation**, nous nous engageons à développer la créativité et la recherche de nouvelles approches pour améliorer les services offerts. Cela inclut la promotion de la formation continue du personnel, afin de garantir que les pratiques professionnelles restent à jour et alignées sur les normes les plus récentes.

En adhérant aux normes éthiques et professionnelles, nous mettons un **accent particulier sur le questionnement dans toutes nos pratiques**. En favorisant un dialogue continu sur les dilemmes éthiques rencontrés dans les situations d'accompagnement, nous visons à garantir un "bien agir" constant et éclairé. Cette approche complète les autres supports existants, telles que l'analyse des pratiques et la supervision des équipes, pour offrir un cadre complet de réflexion et de prise de décision.

Nous nous engageons à soutenir le **développement des compétences individuelles et collectives** de notre personnel. Cela se traduit par la mise en place de politiques et d'outils visant à favoriser **l'évolution professionnelle et le bien-être au travail**. Nous croyons fermement que des salariés compétents et épanouis sont essentiels pour assurer la qualité des services que nous offrons.

Au regard du potentiel offert par les nouvelles technologies de l'information et de la communication, nous souhaitons en améliorer l'efficacité et l'accessibilité en explorant et intégrant de manière proactive les **outils numériques les plus pertinents** pour optimiser nos processus et améliorer leur utilisation par les bénéficiaires.

Enfin, nous cherchons à **renforcer nos partenariats** avec d'autres acteurs du secteur médico-social et à promouvoir des collaborations interdisciplinaires et intergénérationnelles. En travaillant ensemble, nous pouvons partager des ressources, des connaissances et des bonnes pratiques pour mieux répondre aux besoins complexes des personnes que nous servons, tout en favorisant une approche holistique et inclusive.

En combinant ces différentes actions, nous nous efforçons de créer un environnement institutionnel et professionnel dynamique, capable de s'adapter aux défis à venir et de continuer à offrir des services de haute qualité aux personnes fragilisées que nous accompagnons.



Axe 6 Renforcer gouvernance et pilotage

La SPAP gère un ensemble de structures et d'établissements qui adaptent leurs spécificités au but commun d'aide et de soutien qu'elle s'est fixée dès l'origine. La gouvernance relève en premier lieu de la Présidence et du Conseil d'Administration alors que le pilotage est délégué à des collaborateurs proches.

La gouvernance permet de garantir un processus durable et efficace de création de valeurs conformes à l'ensemble des parties prenantes internes et externes et dans le respect des règlements légaux, des statuts internes et des principes éthiques.

Le pilotage des établissements et services est un cadre qui en guide la gestion. Il assure le bon déroulement des projets dans le respect des contraintes qui leur sont associées (temps, budget, satisfaction des usagers…).

La fusion des associations SPAP et CRECHES SPAP décidée par l'Assemblée Générale doit aboutir administrativement début 2025 à une Présidence et un Conseil d'Administration unique. C'est une étape pour laquelle tous travaillent et qui va concrétiser ce renforcement.



Emanation de l'Assemblée Générale, le Conseil d'Administration et sa Présidence décident des orientations stratégiques. La nomination d'un directeur général permet de fortifier la qualité du pilotage grâce à la délégation de responsabilités dans des domaines d'actions communs aux différentes structures.

La fonction première du directeur général est d'assurer la mise en œuvre effective et le suivi des actions qui découlent des décisions du Conseil d'Administration.

En particulier la recherche d'une bonne économie des moyens humains et matériels repose sur leur mutualisation renforcée.

Le recrutement d'un responsable administratif et financier va dans le même sens.

Le projet associatif définit les orientations mises en œuvre dans les projets d'établissement.

Axe 7 Soutenir une dynamique de travail associative

Le travail associatif repose essentiellement sur un bénévolat qu'il convient d'entretenir et de développer. Ce bénévolat se manifeste par la mise à disposition de temps, de compétences ou d'un soutien financier.

En responsabilité de traiter une grande variété de sujets, il est primordial pour l'association de disposer d'une équipe de bénévoles aux expertises professionnelles diverses et complémentaires. Il est tout aussi important de s'appuyer sur des compétences autres lorsqu'une question nouvelle le nécessite.



Pour soutenir une dynamique de travail associative la SPAP :

- promeut une **culture de collaboration** – elle encourage la participation active de tous les membres de l'association, y compris le personnel, les bénéficiaires et les bénévoles. Elle favorise un environnement où les idées sont partagées et respectées, et où la contribution de chacun est valorisée ;
- développe des **structures de gouvernance inclusives** – elle assure que les processus décisionnels permettent à tous les membres de l'association d'avoir leur mot à dire. Elle implique les bénéficiaires dans la prise de décision lorsque cela est possible, et favorise la représentation de la diversité au sein du Conseil d'Administration ;
- promeut une **communication ouverte et transparente** – elle établit des canaux de communication clairs et accessibles pour permettre à tous les membres de l'association de s'exprimer et de partager des informations.

MECS Lumière et Joie





Crèches et Relais Petite Enfance



Pension de Famille Lumière et Vie

EHPAD Lumière et Paix



Siège SPAP

66 impasse Château Silhol
30000 Nîmes
Tél. 04 66 62 79 79
Courriel : spap@chateausilhol.org