



Centre Social et Culturel
Jacques Prévert

PROJET SOCIAL

2026 - 2029

**CENTRE SOCIAL ET CULTUREL
JACQUES PRÉVERT
BELLIGNAT**

Grandir, apprendre,
s'accomplir... ensemble





Centre Social et Culturel
Jacques Prévert

www.csbellignat.fr

1 rue Georges Cuvier
01100 Bellignat
04 74 73 41 07

**Edité par l'Association du Centre Social et
Culturel Jacques Prévert**

Co-construit par :

Salariés, bénévoles, habitants, partenaires

Directeur de la publication

Ruud Hartmanns

Equipe de la rédaction

Nathalie Wolff
Ruud Hartmanns
Carla Uccellotti

Rédactrice en chef

Nathalie Wolff

Grand reporter

Nathalie Wolff

Introduction

Les habitants, des acteurs associés du centre social et culturel

BELLIGNAT

« D'après vous, est-ce que tout le monde peut venir au centre social ? » Une question, posée par le Centre social et culturel Jacques-Prévert (CSCJP) aux habitants de Bellignat, qui semble bien anodine et qui pourtant recouvre une représentation restreinte, bien souvent partagée, dans laquelle un centre social est vu comme un prestataire au service des personnes dites en difficultés sociales. Ruud Hartmanns, directeur du CSCJP depuis 2020, a impulsé une dynamique nouvelle, où le mot social recouvre son entièreté, où le centre social et culturel s'inspire « du mouvement d'éducation populaire qui reconnaît à chacun la capacité et la volonté de progresser et de se développer à tous les âges de la vie, où chacun peut apprendre quelque chose de l'autre, où il n'y a pas de donneur de leçons ».

« LA CONFIANCE EST LE COMPOST DE LA RELATION HUMAINE »

Impulser n'est pas imposer. Rien ne se fait en un jour, sauf « à passer en force, au risque de polluer, ralentir, abîmer ». Comme au jardin, pour que poussent fruits et légumes, il faut créer, patiemment, un terreau fertile. Pour Ruud, il s'agit de la confiance, « compost de la relation humaine ». Un bon compost nécessite un soin particulier et constant, que l'équipe du centre social a traduit par le mot « accueil », comme base d'« une relation humaine de qualité », où chacun se situe au même plan, où chacun trouve sa place. « Apprendre à se connaître en tant qu'être humains », libéré de toute notion de hiérarchie, de barrière institutionnelle, « est la première étape incontournable pour qu'émerge la confiance », indispensable à l'expression des besoins, des envies des habitants, à leur implication dans des projets qu'ils s'approprient, « recouvrant ainsi leur pouvoir d'agir » en tant que citoyen. « Les jardins partagés », « Libérez la parole des femmes », « Le



Ruud Hartmanns, directeur du centre social de Bellignat. Photo : CSCJP

projet de mémoire du quartier des Saules », tous les projets d'habitants que le CSCJP accompagne participent à cet enjeu fondamental de la restauration du sentiment de la capacité d'agir, dont nous nous privons inconsciemment, tant le modèle pyramidal de notre société est si ancré culturellement, qu'il en paraît inexorable. À Bellignat, on expérimente une organisation horizontale. Le directeur n'est pas le chef, « sans l'aval de qui on ne peut entreprendre », mais un outil au service de l'intelligence collective. Quand « la peur et la méfiance font place à la confiance », apparaît alors « le plaisir de faire ensemble », le centre social et culturel devient alors « un foyer d'initiatives porté par des habitants associés, appuyés par des professionnels capables de définir et mettre en œuvre un projet de développement social pour l'ensemble du territoire de la commune ».

NW

Sommaire

1ère partie : Présentation générale du CSCJP.....	p5
1. Contexte territorial	p5
2. Contexte historique et évolutions récentes.....	p7
3. Identité du centre social et culturel Jacques Prévert : le CSCJP.....	p7
4. Principaux axes d'intervention du CSCJP.....	p8
2ème partie : Présentation de la démarche.....	p10
1. Le grand reportage.....	p11
2. Le séminaire "au vert".....	p12
3. Diagnostic TOB.....	p14
4. Deux temps forts en septembre.....	p15
5. Un projet partageable.....	p17
3ème partie : Diagnostic partagé du territoire d'intervention.....	p18
1. Des frontières invisibles.....	p18
2. Un territoire dynamique	p20
3. Portrait Adultes - familles.....	p22
4. La santé.....	p29
5. Synthèse	p30
4ème partie Diagnostic interne.....	p31
1. L'accueil.....	p32
2. La mixité	p33
3. L'engagement.....	p35
4. La visibilité.....	p39
5. Le développement durable.....	p40
6. Le programme de renouvellement urbain du quartier le Pré des Saules.....	p41
7. La démarche d'amélioration continue.....	p42
8. Les secteurs du centre	p44
9. Autres points de réflexion.....	p46
10. Un bilan globalement positif.....	p52
5ème partie : Le projet 2026-2029.....	p53
1. Orientations liées aux enjeux du territoire et de la structure.....	p53
2. Orientations et enjeux inhérents à une structure sociale.....	p56
3. Grandes orientations 2026-29	p58
4. Objectifs opérationnels et pistes d'actions.....	p60
5. Indicateurs d'évaluation du projet.....	p70
6ème partie : Les moyens à mobiliser.....	p74
1. Les moyens humains.....	p74
2. Moyens logistiques.....	p78
3. Moyens financiers	p79
Annexes.....	p80

1^{ère} partie

Présentation générale du Centre Social et Culturel Jacques Prévert



1. Contexte territorial

Située au Nord de Bellignat, à 1.5 km du centre de la commune, la structure a la particularité d'être entourée d'un pôle technologique et économique dynamique, de forêts, tout en bordant un quartier prioritaire de la Politique de la Ville, le pré des Saules.



Marécageuse et rurale au début du siècle, Bellignat, petite ville au sud d'Oyonnax, est devenue en l'espace de quelques décennies une commune de 3850 habitants, desservie notamment par l'autoroute A404, à proximité des dynamiques métropolitaines de Lyon et Genève, et par une voie rapide allant jusqu'à Saint-Claude et Lons-le-Saunier (Jura). Une ligne de bus (DUOBUS) dessert les villes et villages environnants (Oyonnax, Marchon, Arbent et Dortan).

Dans le voisinage direct du CSCJP, Lycée Arbez Carme, GRETA, INSA, IPC¹ font face aux immeubles des bailleurs sociaux SEMCODA et Dynacité.

A moins de 10 minutes à pied, on peut rejoindre l'école primaire du Pré des Saules et les collèges d'Oyonnax, Ampère et Lumière, l'HUDA². A moins de 10 minutes en voiture, on relie l'école primaire des Sources, la Marpa Dallex-allombert (Maison d'accueil et résidence pour l'autonomie), la résidence sociale Roberte Bergeron, le Centre hospitalier du Haut Bugey.

Imbriqué dans un réseau partenarial riche, pleinement engagé dans la politique de développement social territorial de la commune, mais aussi les Cités Éducatives et la Politique de la Ville avec Oyonnax, le CSCJP s'inscrit dans plusieurs dimensions territoriales, de la plus petite unité, le quartier, d'autant plus qu'il est investi de la mission de GSUP dans le cadre du NPNRU³, à la plus grande, par des actions qui ont vocation à rayonner sur le bassin oyonnaxien, comme le projet Télémaque en faveur de l'égalité des chances.

¹ IPC : Centre Technique Industriel de la Plasturgie et des Composites

² HUDA : Foyer d'urgence des demandeurs d'asile

³ NPNRU : Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain

2. Contexte historique et évolutions récentes

Historiquement, dans un contexte des années 80 où la population de Bellignat a explosé, où les marécages ont fait place aux grands ensembles urbains, le centre émane d'une réflexion conjointe entre des habitants et la municipalité de l'époque. Dans l'optique de remplacer et développer le Local collectif résidentiel d'alors, le centre social et culturel Jacques Prévert, constitué en association le 1er avril 1988, sort de terre en 1989.

L'après-Covid marque une nouvelle ère, tant pour le Centre social que pour le quartier qui l'abrite.

En 2021, 7 ans après la qualification du quartier comme prioritaire, les travaux de rénovation démarrent dans le cadre du NPNRU : d'abord des aires de stationnement, aires de tris, conteneurs d'ordures enterrés, puis l'isolation et rénovation des appartements, achevée en juin 2025 pour le bailleur Dynacité. En 2022, la terrasse des jardins partagés, juste au-dessus de celle de barbecues à disposition des habitants, est inaugurée. En 2023, l'espace santé des Arcades vient s'ajouter aux commerces de proximité, magasin d'alimentation, bureau de tabac, pharmacie, snack et bar PMU. En 2023 toujours, l'extension du centre social est achevée et le multi-accueil déménage dans des locaux modernes et adaptés aux tout-petits. Un RPEI⁴ y trouve son siège dès la rentrée 2024. La transformation la plus spectaculaire à venir dans le quartier, sera sans doute la destruction de l'immeuble du 8-10 rue Louis Braille.

3. Identité du centre social et culturel Jacques Prévert : le CSCJP

2021, c'est aussi pour les acteurs du centre, salariés et bénévoles, le retour à la confiance, et l'élaboration d'un nouveau projet social 2022-2025, après une période fortement perturbée par une instabilité dans les fonctions de direction depuis 2017.

C'est l'occasion de réaffirmer collectivement 3 valeurs fondatrices de toute relation, la dignité humaine, la solidarité et la démocratie, qui forment les interactions quotidiennes du centre. Qu'on soit de passage, usager, salarié, partenaire, la posture des uns envers les autres est la même. L'accueil, la bienveillance, l'écoute active imprègnent les relations humaines qui font du Centre social un endroit de bien-être. Ce sont les bancs sur le parvis qui reçoivent des discussions d'habitants posés à l'ombre. C'est le hall d'accueil qui se transforme parfois en comptoir de café, où tous discutent, de tout comme de rien, quel que soit son statut, sa raison d'être là, où les bonjours ne font pas la différence de qui est là. Ce sont les bureaux ouverts dont les jeunes franchissent le seuil avec aisance, pour demander l'accès à un ordinateur. Ce sont des habitants qui, malgré la barrière de la langue ou du handicap, trouvent leur place bénévole, conséquente, et se mêlent à tous.

⁴ RPEI : Relai petite enfance itinérant



“Vivre ensemble”, “partage”,
“diversité”, “solidarité”,
“sourire”, “engagement”, “joie”

sont les 7 mots choisis par les habitants pour représenter le centre social et culturel Jacques Prévert (CSCJP) sur la fresque du mur de

soutènement, que petits, ados et adultes ont bombée à l’été 2025, aux couleurs vives du logo imaginé en 2021.

Dans un climat de confiance, le CSCJP se définit comme un foyer d’initiatives, porté par des habitants engagés, et soutenu par des professionnels compétents, capables de concevoir et mettre en œuvre un projet de développement social et culturel pour l’ensemble d’un territoire. Il se définit comme un carrefour intergénérationnel et multiculturel, comme un lieu de vie, d’échanges, de rencontres, d’émergence, ouvert à toutes et tous. Un lieu de ressources, un lieu ressourçant.

4. Principaux axes d’intervention du CSCJP

Aujourd’hui, les activités petite enfance avec le multi-accueil et le relais petite enfance itinérant (RPEI) forment un pôle très important du CSCJP. L’accueil de loisirs du pôle enfance, qui fonctionne sur de grandes thématiques citoyennes, est complété par un dispositif CLAS⁵ d’accompagnement à la scolarité et des ateliers cuisine. Le pôle jeunesse, en plus de son accueil de loisirs et du CLAS, développe des temps d’accueil et de proximité de plus en plus importants et s’implique dans les différentes échelles territoriales, la plateforme du bassin, et le réseau jeunes notamment. Le riche programme d’activités du pôle adultes-familles, dont plus de la moitié sont portées et menées par des habitants bénévoles, est accompagné d’un travail important de médiation sociale et de proximité, en lien avec des habitants bénévoles, qui soutient des actions au plus près des besoins et

⁵ CLAS : Contrat local d’accompagnement à la scolarité

demandes. Blablatricot⁶ ou forum de l'emploi au féminin⁷, toutes les initiatives ont leur place. La mission d'accompagnement des difficultés ou des projets d'habitants est étayée par des permanences ou interventions collectives de partenaires du territoire. Le CSCJP est d'ailleurs investi de la mission de GSUP⁸ en lien avec la réhabilitation du QPV Le Pré des Saules. Il porte aussi, à l'échelle d'un territoire plus large, le RPEI qui bénéficie actuellement à 5 communes, le projet Bien dans ton assiette, qui s'inscrit dans le programme national Mieux manger pour tous et l'antenne Télémaque, en faveur de l'égalité des chances. Les locaux du centre⁹ sont aussi mis à disposition régulièrement ou ponctuellement pour des actions partenaires riches de sens pour le territoire comme le marché de l'AMAP¹⁰ ou le LAEP¹¹ ou encore le programme "Ces années incroyables"¹².

⁶ Blablatricot : atelier de tricot multigénérationnel initié par les seniors

⁷ Projet multi partenarial autour des freins à l'épanouissement et notamment à l'emploi des femmes de quartiers défavorisés, porté par le CSCJP. En savoir plus : annexe ou lien?

⁸ GSUP : Gestion sociale et urbaine de proximité - <https://www.csbellignat.fr/accompagnement/gsup/>

⁹ Description des locaux : voir 6ème partie - 2. Moyens logistiques

¹⁰ AMAP : Association pour le maintien d'une agriculture paysanne

¹¹ LAEP : Lieu d'accueil enfants et parents

¹² "Ces années incroyables" : Programme de renforcement des compétences parentales mis en place par Prado-itinéraires

2^{ème} partie

Présentation de la démarche

En 2020, sous une nouvelle direction, un gros travail a été mené pour faire émerger le projet 2022-25. Au coeur de la démarche d'alors, il s'agissait de restaurer des liens de confiance, de qualité, de réciprocité entre les parties prenantes du centre social et culturel, compost indispensable à l'envie d'avancer ensemble, à l'émergence de projets inspirants et enthousiasmants, vecteurs d'engagement. Des rencontres régulières mêlant bénévoles et salariés (réunions trimestrielles, groupes de travail, commissions) ont tissé patiemment des liens, par des techniques d'animation invitant à l'intelligence collective, et favorisant la rencontre bienveillante, l'interconnaissance de tous et toutes.

Le portrait de territoire¹ dessiné grâce au recueil important de données statistiques et aux entretiens semi-directifs menés auprès des habitants demeure une base très pertinente pour le renouvellement du projet.



¹ Annexe 1 : Portrait de territoire

La démarche retenue pour ce renouvellement a l'ambition d'aller plus loin. Le soin continu apporté aux liens humains est aujourd'hui le riche terreau d'une ambition plus vaste, symbolisée par la création d'un visuel de campagne, qui invite chacun et chacune, quel que soit son statut, à se sentir partie prenante d'une aventure collective.

En révélant plus finement le fourmillement d'acteurs et actrices au cœur d'actions, d'initiatives, d'idées, et leur organisation, la démarche contribue à l'élaboration d'une vision décentrée, plus globale, plus cohérente pour tous et toutes. Elle est l'amorce d'un mouvement synergique, favorable à l'abondance et à la robustesse d'un foyer d'initiatives qui œuvre pour le bien d'un territoire.

La méthodologie s'appuie sur 3 outils principaux , un grand reportage, un séminaire "au vert", un diagnostic TOB.

1. Le grand reportage

"C'est un genre journalistique sous forme de récit, qui privilégie le témoignage direct. Il est d'abord le compte rendu d'événements auxquels assiste le journaliste sur le terrain." Source: <https://fr.wikipedia.org/wiki/Reportage>

L'idée vient, comme bien souvent au CSCJP, naturellement, de l'observation de ce qui germe et fonctionne. A l'origine, un axe fort du précédent projet, la visibilité, a conduit à la création d'un site internet, pour lequel une correspondante à la Voix de l'Ain, suite à plusieurs articles dans la presse, est devenue rédactrice.

Dès ses débuts, l'enquête privilégie les entretiens libres ou semi-directifs qui permettent à chaque partie prenante, salarié, bénévole, partenaire de porter un regard libre de contrainte, de prendre le temps de la réflexivité qu'implique le partage à une personne extérieure. La perspective du renouvellement de projet social invite alors à une généralisation plus systématique du travail.

L'immersion au sein des locaux, lors d'actions, d'événements induit quant à elle, une perception plus fine, qui au-delà de l'observation objective de ce qui est, permet de ressentir et développer un avis extérieur sur les forces ou faiblesses, les atouts ou les freins.

Un questionnaire² co-construit avec un groupe de travail de bénévoles donne la parole à un nombre plus large d'habitants. Diffusé par tous, accessible en ligne, il est aussi l'interface d'une rencontre avec des habitants, parfois plus éloignés du centre social, par une passation en direct, par le biais de bénévoles du CA, et du conseil citoyen notamment.

² Annexe 6.1 : Une démarche participative

Une collecte des documents, diagnostics, enquêtes auprès d'habitants, comptes-rendus, articles de presse, émanant de groupes de travail à l'échelle interne ou plus largement, de la commune ou du bassin, de chercheurs indépendants, ou encore de partenaires permettent d'étayer les témoignages, les actions et les événements vécus.

Le grand reportage, dans son approche multiple et multi-directionnelle vise à éclairer le plus de facettes possibles, à approcher la complexité d'un organisme vivant, percevoir et analyser les zones d'ombre ou de vigilance, comme celles qui sont déjà lumineuses et robustes.

2. Le séminaire “au vert”



Un séminaire au “vert”, c’est partir en dehors du cadre et de ses contraintes, suspendre le temps dans un lieu au potentiel ressourçant, pour être ensemble dans une énergie collective positive et forte, favorable à l’émergence enthousiaste pour poursuivre l’aventure ensemble.

Le séminaire s’est déroulé sur 2 jours, les 13 et 14 juin 2025, au Centre sportif de Bellecin. 22 salariés, 6 administrateurs et un reporter ont participé à tout ou partie de l’aventure. Au travers d’ateliers d’intelligence collective mais aussi d’activités ludiques et de jeux, le séminaire avait pour double ambition d’esquisser les contours d’un projet partagé, avec ses premières idées, objectifs et pistes d’actions et de cultiver la cohésion tout en passant un bon moment.

2.1. Les ateliers³



Trois ateliers d'intelligence collective ont mixé en groupes de travail, des salariés qui se croisent peu, notamment ceux du secteur multi-accueil, et des autres secteurs, avec des administrateurs.

1^{er} atelier :

“Rêvez et créer la Une d'un journal dédié aux réalisations du CSCJP pour le territoire au 31 décembre 2029”

Objectif : développer une ambition pour les 4 années à venir et récolter des idées.

5 groupes ont échangé leurs idées, leurs envies, leurs rêves, se sont activés, ont découpé, dessiné, créé pour construire la Une d'un journal à la fin du projet 2026-2029.

2^{ème} atelier :

“Avec tout ce que nous avons réalisé entre 2026 et 2029, quels objectifs avons-nous réussi à atteindre?”

Objectif : Distiller les objectifs que nous souhaitons atteindre.

A partir des Unes, 3 nouveaux groupes ont rembobiné les idées rêvées pour en retrouver l'essence, le sens, et ont chacun réalisé une affiche sous forme de carte mentale ou de liste pour mettre en relief les objectifs sous-jacents. De ces 3 affiches, 7 thèmes, plus forts que les autres se sont dégagés.

3^{ème} atelier :

“7 mots-clés ont émergé du rêve. Quelles actions vous inspirent-ils?”

Objectif : Décliner les objectifs en idées d'action.

Sur 7 grandes affiches vierges avec pour titre un mot-clé, les groupes ont collé, avec des post-its, des idées d'action, une action pouvant se décliner sur plusieurs affiches.

³ Annexe 6.1 Une démarche participative

2.2. To be continued

Le séminaire a mis en marche l'esquisse d'un projet collectif, partagé, porteur de sens pour un territoire, par ses salariés, des administrateurs bénévoles, habitants de la commune, qui tous dans leur quotidien, dans leurs actions sont à l'écoute de la parole des habitants.

Son affichage dans un couloir privé du multi-accueil a pour vocation, en plus de faciliter la transmission et la mémoire de 2 jours productifs, à être enrichi, complété, amélioré, à intégrer l'enquête menée auprès des partenaires et des habitants.

3. Diagnostic TOB

“La Théorie Organisationnelle de Berne (T.O.B.) est un modèle sociologique et systémique. La TOB est un ensemble d'outils qui permettent de comprendre et d'agir avec efficacité sur le pilotage d'un groupe ou d'une organisation.” Eric BERNE (1963)

Le CSCJP s'organise loin des sentiers battus et des repères traditionnels, déconcertant parfois tant ceux qui le font vivre que le regard extérieur. Accompagnée par un consultant en management des groupes humains, David Peinado⁴, la commission RH (3 salariés et 3 administrateurs) a démarré une réflexion diagnostique sur l'organisation complexe du CSCJP, avec 4 objectifs principaux :

- Réfléchir à l'organisation et tenter de la rendre visible (au-delà d'un organigramme).
- Clarifier les rôles et postures des individus et des groupes dans l'organisation.
- Valoriser et accentuer la qualité des relations pour une bonne dynamique collaborative.
- Décrire la culture organisationnelle optimale et ses bonnes pratiques.

6 journées d'accompagnement d'un groupe de travail, initialement composé d'une alternante (la référente familles) en Licence pro Gestion des Ressources Humaines (GRH), une stagiaire en DESJEPS, le directeur, la présidente, le trésorier et la secrétaire, se sont achevées en juillet 2025.

⁴ David Peinado - www.uniteampro.fr

4. Deux temps forts en septembre

Les deux temps forts prévus en septembre ont pour objectif d'élaborer et finaliser le document final en intégrant la parole de toutes les parties prenantes.

4.1. Une réunion trimestrielle le 12 septembre⁵



C'est la reprise, 3 mois se sont écoulés depuis le "séminaire au vert", c'est le moment idéal pour se replonger ensemble dans une aventure co-construite qui trouve une résonance en chacun, en tous, le moment idéal pour définir, ajuster, partager le cap.

Salariés et bénévoles du conseil d'administration s'attablent, café en main, avec le plaisir des retrouvailles post-vacances autour de 4 temps.

1^{er} temps : Le récap

Trois mois c'est long. Certains salariés et bénévoles n'avaient pu venir à Bellecin, d'autres en partie seulement. Une exposition ne peut remplacer l'échange humain pour intégrer de nouvelles personnes, pour qu'elles puissent prendre leur place, comprendre, questionner, s'exprimer. Un temps supplémentaire est d'ailleurs pris avec les absents de Bellecin pour une visite commentée de l'exposition du couloir attenant à la salle de réunion.

⁵ Annexe : Une démarche participative

2^{ème} temps : Ateliers en groupe

Les groupes se reforment pour travailler sur 2 missions :

Notre diagnostic collectif a fait émerger une première ébauche de grandes orientations pour notre nouveau projet social 2026-29.

Merci de vérifier (aussi à l'aide de vos travaux de Bellecin dans le couloir), si vos intentions et idées sont bien reflétées.

Vous êtes invités à faire des ajustements et/ou de compléter.

Les grandes orientations ont émergé des enjeux-objectifs que vous avez identifiés à Bellecin. Puis, vous avez imaginé des actions par enjeu-objectif.

Aujourd'hui nous vous proposons de prioriser ces actions (à l'aide des gommettes) et de les compléter avec de nouvelles idées :

- Action à mener rapidement
- Action intéressante mais pour plus tard
- Action moyennement intéressante.
- A re-questionner.

La matière recueillie grâce au diagnostic partagé, et au travail du “séminaire au vert” est l'occasion de revisiter, discuter, affiner, s'approprier le sens, grâce aux échanges, aux questionnements, aux points de vue, aux idées qui se partagent à bâtons rompus, l'occasion de générer l'enthousiasme d'une aventure commune dont on comprend le cap, et à laquelle chacun sent qu'il apporte.

3^{ème} temps : Du bon temps



4.2. Un comité de suivi le 18 septembre

Le comité de suivi avec les partenaires “pilier” (Commune de Bellignat, CAF, Département de l’Ain et Fédération des centres sociaux de l’Ain), des administrateurs, et la direction salariée permet de présenter l’avancée du travail et d’opérer, le cas échéant, des ajustements.

5. Un projet partageable

Être visible, bien plus que montrer, c’est pouvoir partager, rendre compréhensible des actions, une organisation, des valeurs au plus grand nombre. La cohérence étant le mot fort de la démarche choisie pour ce renouvellement, le document de synthèse, loin d’être une fin en soi, servira de base à la construction d’une version partageable du projet 2026-2029 d’ici la fin de l’année 2025.

3^{ème} partie

Diagnostic partagé du territoire d'intervention

Le diagnostic s'appuie sur le travail important fourni lors du précédent projet¹, tant au niveau du recueil de données statistiques que de données qualitatives auprès des habitants et partenaires. Des données statistiques plus récentes² ainsi que des éléments issus du grand reportage, mais aussi d'investigations de terrain menées par les acteurs du centre ou indépendants, auprès de partenaires et d'habitants à l'occasion de projets, ou encore l'écoute active inhérente aux temps de proximité, durant les 3 dernières années, viennent le compléter, le nuancer ou le corroborer. On peut citer par exemple le travail de la sociologue Juliette Rolland³ et du cinéaste Florent Labre pour le projet de mémoire du quartier du Pré des Saules⁴, ou bien celui mené par le groupe de pilotage du forum de l'emploi au féminin⁵, constitué de partenaires et d'habitantes et orchestré par une médiatrice du centre social, ou encore la concertation citoyenne de l'été 2023⁶.

1. Des frontières invisibles

Il est difficile de faire un portrait du territoire sans prendre en compte les caractéristiques spécifiques du QPV du Pré des Saules.

¹ Annexe 4 - 2022-2025, vie d'un projet

² Annexe 1 - Portrait de territoire

³ Annexe 1.1 - Documents d'appui pour un diagnostic partagé

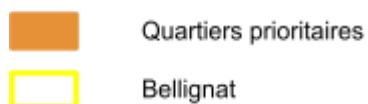
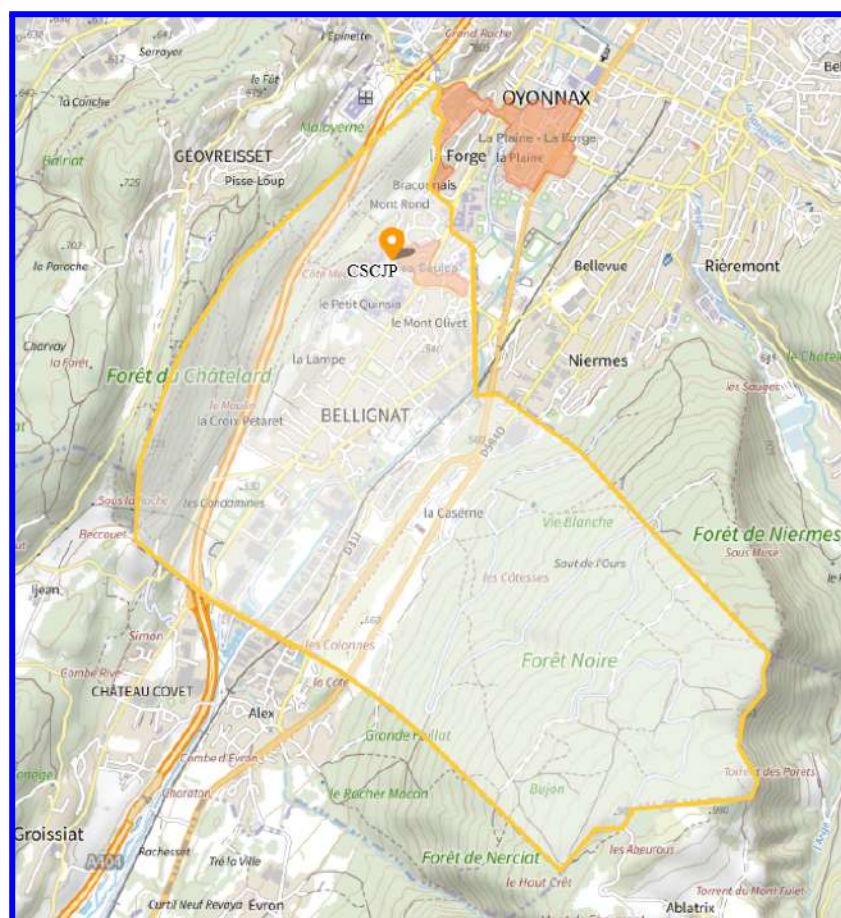
⁴ Le projet de mémoire du quartier du Pré des Saules mené dans le cadre du NPNRU a donné lieu à un événement phare, la projection en video-mapping d'un documentaire construit avec les habitants - <https://www.csbellignat.fr/projet-de-memoire-du-pre-des-saules/>

⁵ Le forum de l'emploi au féminin fait partie d'un projet plus vaste, "Horizon féminin" - Annexe 7.2

⁶ Annexe 1.1 - Documents d'appui pour un diagnostic partagé

Population				
	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2021
Population municipale au 1 ^{er} janvier 2018	1 064	3 632	57 696	63 099
Commune	Part de la population du QP dans la commune ¹ (%)		Part de la population de la commune dans le QP ² (%)	
Bellignat	100,0		29,3	

¹ Population du QP dans la commune sur population du QP
² Population du QP dans la commune sur population de la commune
Source : Insee, Recensement de la Population 2018



Le CSCJP est en effet implanté dans un quartier qui, à lui seul, sur une surface de 6 hectares, héberge près d'un tiers de la population renouillue⁷, dont près de la moitié est estimée vivre en dessous du seuil de pauvreté, c'est-à-dire avec moins de 60% du revenu

⁷ renouillu : nom donné aux habitants de Bellignat

médian de l'ensemble de la population nationale. Le taux de pauvreté de l'ensemble de la population de Bellignat, estimé à 17% en 2021, soit un peu plus de 2 points au-dessus de celui du pays, montre à quel point les disparités socio-économiques entre le QPV et le reste de la commune sont importantes.

De même, la population de nationalité étrangère représente environ un tiers du QPV, d'un "quartier monde" comme le nomme la sociologue Juliette Rolland, mais seulement 15% à l'échelle de la commune.

C'est ce qu'expriment les habitants, la sensation d'une scission, entre le nord et le reste de Bellignat, la sensation d'être "communautarisé", d'être "rejetés" par les gens du centre-ville. Concrètement, ce sont par exemple les parents du Sou des Écoles du Pré des Saules et des Sources (au centre ville) qui peinent à faire ensemble, ou encore les activités adultes du CSCJP dont la fréquentation semble juxtaposer 2 mondes sans les lier.

De plus, si le nord et le sud de Bellignat apparaissent disjoints, au sein même du quartier du Pré des Saules, la route qui sépare les Arcades ("la ZAC") du quartier Jules Vallès ("le quartier vert") est ressentie comme une frontière par les habitants et constatée par les équipes du CSCJP et les éducatrices de la Sauvegarde.

La problématique de la mixité sociale, culturelle et géographique reste prégnante et complexe sur un territoire où un quartier, dont la superficie n'atteint pas 10% de celle de la commune, concentre à lui seul plus de la moitié de la population de nationalité étrangère de la commune, et plus des trois-quarts de la population en dessous du seuil de pauvreté.

Nationalité				
	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2021
Étrangers (%)	30,4	16,1	16,8	15,6
Étrangères parmi les femmes (%)	30,8	14,6	16,2	15,1

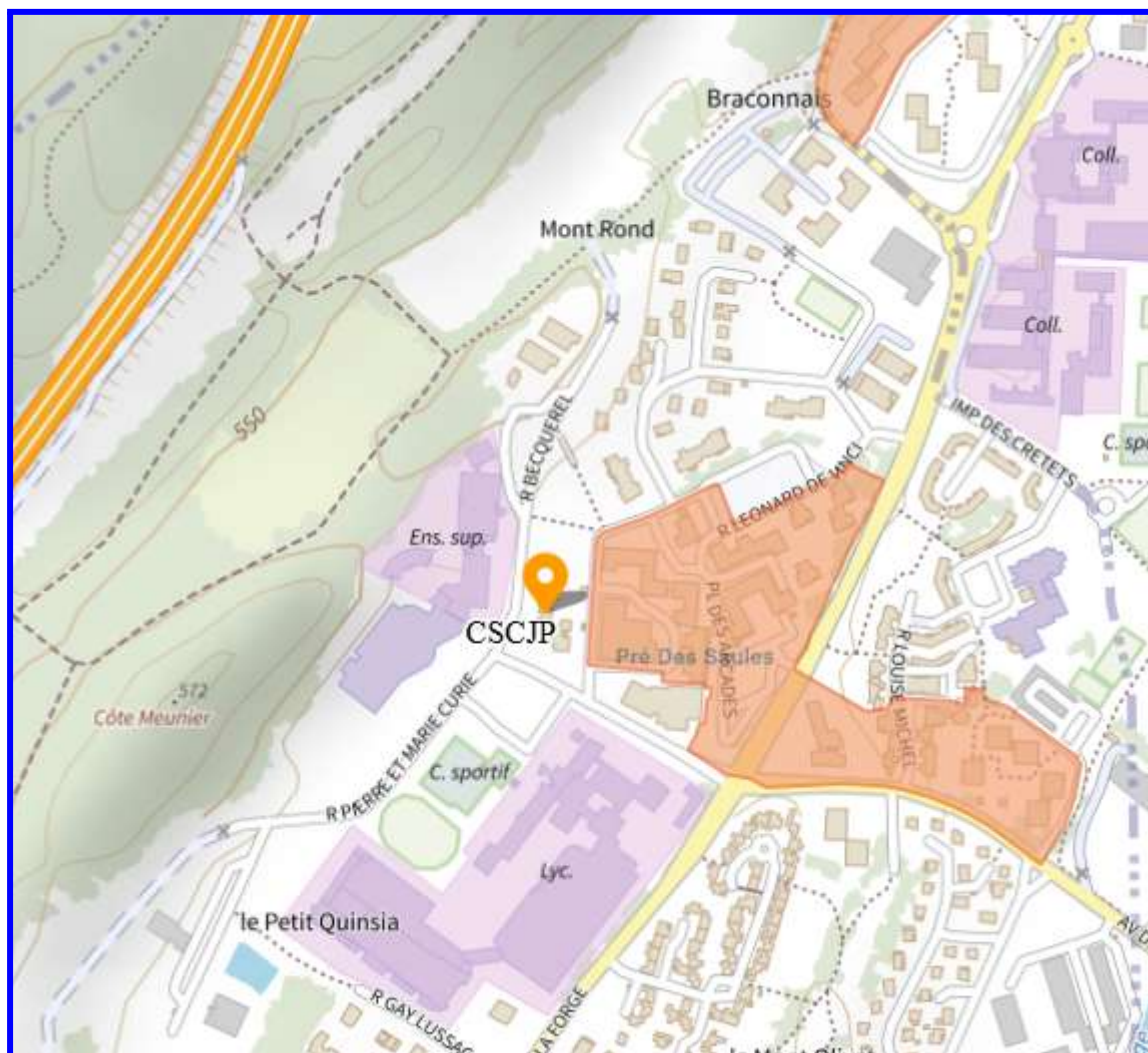
Source : Insee, Recensement de la Population 2018

2. Un territoire dynamique

Une des particularités de Bellignat et de Haut-Bugey agglomération réside dans l'importance du secteur industriel et la sous représentation de l'agriculture (0% à Bellignat) par rapport à la métropole. Dans ce paysage, il n'est pas étonnant que la proportion d'ouvriers soit plus importante qu'ailleurs.

Pour autant, c'est aussi à Bellignat que sont concentrés les équipements du pôle européen de la plasturgie, qui vise à promouvoir l'innovation dans la plasturgie et les composites en

France. IPC⁸, INSA, Greta, Include campus⁹, Lycée Arbez Carme, Plasticcampus¹⁰ forment un croissant autour du CSCJP, autour du QPV. Dans le prolongement, la Fabrique des Possibles et le BGE accompagnent l'entrepreneuriat. Proche des collèges Ampère et Lumière, le Pôle Ressource Ados accueille les jeunes de 11 à 25 ans.



 Quartier prioritaire du Pré des Saules

C'est dire si l'offre d'accompagnement, de découverte, de formation, d'insertion, complétée par celle du CSCJP et de ses partenaires (Département 01, Mission locale, MIFE) qui y tiennent des permanences est importante dans un rayon de moins d'1km autour du QPV.

⁸ IPC : Centre technique industriel

⁹ Include campus : campus connecté

¹⁰ Plasticampus : campus des métiers de la plasturgie et des composites en Rhône-Alpes, implanté à Bellignat.

Pour compléter cette dynamique intéressante sur laquelle s'appuie déjà le projet Horizons Féminins¹¹, Bellignat bénéficie d'un réseau associatif très vivant, diversifié et soutenu dans ses actions par la municipalité. Ce sont plus de 30 associations, autour de la culture, des loisirs, du sport, du social, des seniors qui sont implantées sur le territoire, qui bénéficie aussi d'une radio locale (PFM).

L'inclusion du territoire à la Cité Éducative Bellignat-Oyonnax et à la Politique de la Ville permet d'envisager des projets d'envergure, dont l'implantation d'une antenne Télémaque est un exemple.

3. Portrait Adultes - familles¹²

3.1. Composition des ménages et familles

Le paysage des ménages recouvre une réalité diverse, familles traditionnelles (composées d'un couple et leurs propres enfants uniquement), familles monoparentales, familles recomposées, couples sans enfants, adultes seuls.

Les données sur le quartier prioritaire ne sont pas toujours à disposition pour raison de confidentialité. On peut remarquer cependant une proportion d'adultes y vivant seuls inférieure de 3 points à celle de la France et de presque 7 points par rapport à Bellignat. Autrement dit, la proportion de familles¹³ parmi les ménages¹⁴ y est plus élevée et peut possiblement être liée à une proportion de seniors nettement inférieure (environ 10 points de moins que sur la commune), quand on sait que la part des personnes seules augmente nettement à partir de 65 ans.

La composition des familles de la commune se distingue aussi par une proportion importante de couples sans enfants (51,3% des familles, en 2022), de plus de 10 points supérieure à la moyenne nationale et en augmentation constante. Il serait intéressant d'affiner le diagnostic pour mieux connaître le profil de ces couples : futurs parents, futurs grand-parents, couples seniors n'ayant pas eu d'enfants et potentiellement plus fragiles face à l'isolement...

¹¹ Annexe 7.2 - Horizon féminin : illustration d'une démarche

¹² Annexe 1.2 - Ménages et familles, quelques données statistiques

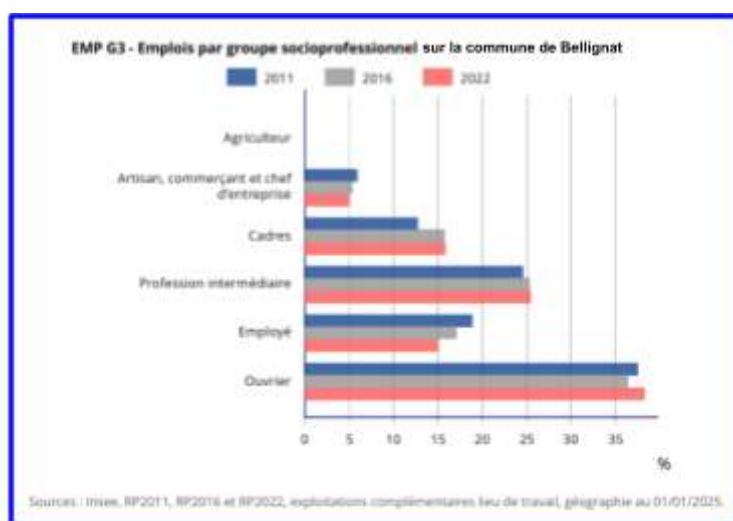
¹³ Au sens statistique du terme, Une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée soit d'un couple vivant au sein du ménage, avec le cas échéant son ou ses enfant(s) appartenant au même ménage ; soit d'un adulte avec son ou ses enfant(s) appartenant au même ménage (famille monoparentale).

¹⁴ Au sens statistique du terme, un ménage désigne l'ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de colocation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.

Parmi les familles avec enfants, la proportion de familles avec 4 enfants ou plus à Bellignat est sensiblement la même qu'à l'échelle nationale (4.9%). En revanche, celle des familles de 3 enfants est nettement supérieure (27,5% contre 12,7%).

La proportion de familles monoparentales, sensiblement identique à celle du pays, augmente à nouveau sur la commune après avoir connu une baisse. Comme sur l'ensemble du territoire, se profile une augmentation des "papas solos" qui représentent en 2022 16% des familles monoparentales.

3.2. Données socio-économiques



Le milieu socio-économique prégnant est quant à lui spécifique à un bassin d'emploi fortement lié à l'industrialisation des années 70 et aux vagues migratoires associées à ce développement rapide, même si la proportion des différents secteurs professionnels s'inverse depuis quelques années. La part des ouvriers (14.2% en 2022), bien qu'en baisse, reste bien supérieure à la moyenne nationale (9.9%), mais inférieure de 4 points à celle de HBA¹⁵

(18,7%). Inversement, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés (4,6% contre 10,4% en France).

Bellignat se caractérise aussi par un taux de chômage supérieur (9,8 % en 2022) à toutes les échelles territoriales. Il en va de même du taux d'inactifs, pour lequel on peut cependant repérer une plus grande part d'élèves, d'étudiants et stagiaires non rémunérés.

La part importante, en légère augmentation, de la population inactive, soit 30.5% à Bellignat, alors qu'elle oscille entre 20 et 25% selon les autres échelles territoriales, est une spécificité importante de la commune.

Parmi ces inactifs, 40% sont élèves, étudiants, ou stagiaires non rémunérés, et 18% sont des retraités.

¹⁵ HBA : Haut-Bugey Agglomération

EMP T1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité

Type d'activité	2011	2016	2022
Ensemble	2 378	2 276	2 216
Actifs en %	73,3	72,3	69,5
Actifs ayant un emploi en %	62,5	61,5	59,7
Chômeurs en %	10,9	10,8	9,8
Inactifs en %	26,7	27,7	30,5
Élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés en %	10,3	8,7	12,1
Rétirés ou préretraités en %	7,8	7,2	5,4
Autres inactifs en %	8,6	11,8	13,0

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.
(commune de Bellignat)

S'il n'existe pas de données précises sur la tranche de population inactive d'âge médian (30-54 ans) sur Bellignat, le portrait national dressé par l'Insee en 2022 montre que ceux qui sont inactifs pour maladie ou invalidité sont plus souvent peu diplômés et sans emploi depuis longtemps. Deux tiers d'entre eux ont une reconnaissance administrative de handicap. Ceux qui sont inactifs pour raisons familiales sont très majoritairement des femmes.

Parmi les autres inactifs, la problématique des jeunes non insérés demande une attention particulière

3.3. Les 15-25 ans

Répartition de la population par sexe et âge

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2021
Hommes (%)	48,5	48,5	49,7	49,6
Femmes (%)	51,5	51,5	50,3	50,4
Moins de 25 ans (%)	41,8	32,1	31,3	30,7
Femmes de moins de 25 ans parmi les femmes (%)	41,8	31,6	29,7	29,1
60 ans ou plus (%)	12,1	23,4	23,5	24,4
Femmes de 60 ans ou plus parmi les femmes (%)	11,7	24,8	25,1	26,1
Indice de jeunesse (- de 20 ans / 60 ans ou +)	3,0	1,1	1,1	1,1

Source : Insee, Recensement de la Population 2018

Comparativement aux différentes échelles territoriales, EPCI¹⁶, département et pays, la part des 15-25 ans est plus importante à Bellignat. L'écart est encore plus frappant concernant le QPV qui abrite plus d'un tiers des jeunes de cette tranche d'âge.

Le constat, corrélé à l'indicateur d'insertion de cette population, met en lumière un enjeu majeur du territoire. Un peu plus d'un jeune sur 6 n'est ni inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, ni en emploi, fût-ce de manière occasionnelle, à Bellignat, qui s'inscrit à ce titre dans la même moyenne que Haut-Bugey Agglomération, à savoir 3 points au-dessus de la moyenne nationale, et 5 points au-dessus de celle du département. Dans le QPV, la proportion des jeunes non insérés est de 1 sur 3.



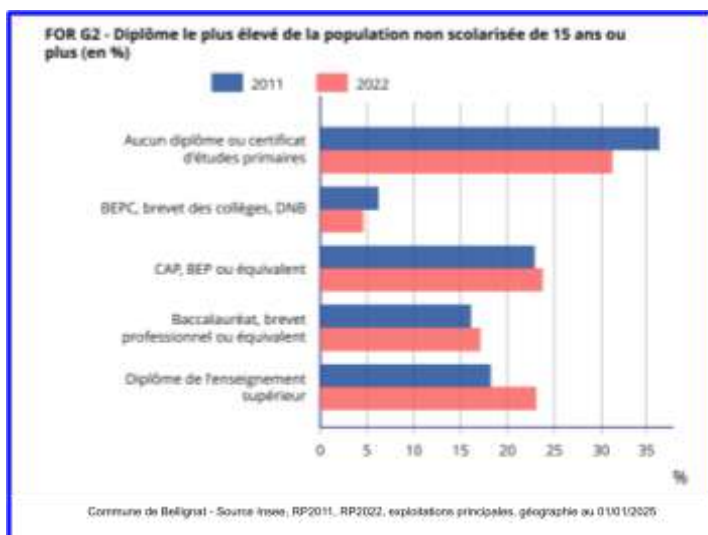
Cet état de fait est particulièrement préoccupant quand on sait que lorsqu'une situation hors formation et hors emploi se prolonge, ou intervient régulièrement, pauvreté et isolement relationnel guettent le jeune, se renforçant mutuellement, et enclenchant un processus d'exclusion sociale pouvant amener à une rupture durable des liens sociaux et institutionnels.

La problématique n'est pas neuve sur le territoire, mais les partenaires, Education nationale, Sauvegarde, CAPSO, Ecole de la deuxième chance (E2C), Greta, évoquent une difficulté supplémentaire dans leur travail : comment susciter l'intérêt de jeunes forcément happés par les réseaux, les jeux vidéos notamment, susciter leur engagement dans un modèle où priment consommation et satisfaction immédiate.

Pour les habitants, les jeunes sont ressentis parfois comme agents d'incivilités, voire d'insécurité, "des ados qui font pipi dans les montées d'escalier", qui "cassent", "qui dealent". Certains qualifient même le Pré des Saules de "quartier chaud".

Ce constat, mis en lien avec le contexte socio-économique décrit plus haut, avec une forte culture ouvrière et un taux de chômage et d'inactifs importants pour l'ensemble de la population, corrobore la problématique forte liée à ce que les sociologues nomment le "plafond de verre" ou encore "panne de l'ascenseur social".

¹⁶ EPCI : établissements publics de coopération intercommunale



En effet, si la proportion des diplômés, chez les plus de 15 ans, de niveau III et IV (CAP, Bac ou équivalents) est sensiblement la même que celle des différentes échelles territoriales, les écarts s'affirment sur les extrêmes. 31% de non diplômés à Bellignat contre 19,5% en France, et 23.1% de diplômés de l'enseignement supérieur contre 33,6% en France (Insee- 2022). Un "plafond de verre" accentué pour une partie des familles par les difficultés liées à la langue, à la compréhension des fonctionnements socio culturels d'un pays et la capacité à s'y adapter. Dans le QPV, les partenaires s'accordent à constater que pour les filles, c'est souvent encore plus difficile de briser l'obstacle de familles réticentes à leur éloignement.

3.4. Parentalité

De cette problématique découle celle de la parentalité, qui interroge tous les partenaires. Comment ne pas en arriver là? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas? Que peut-on faire? La Sauvegarde fait d'ailleurs état, dans son travail de proximité, d'interpellations de plus en plus fréquentes de parents en difficultés, même si pour autant, les familles s'engagent encore faiblement dans les propositions apportées par le territoire. Un professeur du collège Lumière s'effondre quand près de la moitié des enfants d'une classe de CM venue visiter une exposition, déclare posséder un téléphone portable personnel, et déplore une baisse flagrante des capacités d'attention chez ses élèves en l'espace de quelques années.

Parents de tout-petits, parents d'enfants, parents d'ados, futurs parents, grands-parents. Place du père, de la mère dans la cellule familiale. Papas ou mamans solo, familles nombreuses. Rapport aux familles défavorisées, involontairement maltraitant, de la part d'institutions¹⁷ ou de professionnels. Le chantier est vaste et mérite d'être interrogé dans tous ses aspects pour répondre au mieux à une difficulté alarmante.

¹⁷ Annexe 2 - Parents en difficulté - professionnels en difficulté

3.5. Disparités hommes-femmes

Si le taux de chômage sur le territoire est plus élevé que celui de la moyenne nationale, un regard plus fin montre que la disparité homme-femme constatée sur le pays, est particulièrement accrue à Bellignat. De même, la proportion de temps partiel, et/ou précaire chez les femmes est bien plus importante que celle des hommes.

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2022

(Commune de Bellignat)

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	2 216	1 541	69,5	1 323	89,7
15 à 24 ans	510	197	38,6	150	76,5
25 à 54 ans	1 287	1 094	85,0	946	73,5
55 à 64 ans	419	250	59,6	227	54,3
Hommes	1 114	817	73,4	717	84,4
15 à 24 ans	274	117	42,7	94	34,2
25 à 54 ans	661	572	87,9	506	77,7
55 à 64 ans	189	128	67,9	118	62,6
Femmes	1 103	724	65,6	606	55,0
15 à 24 ans	236	80	33,9	57	24,0
25 à 54 ans	637	522	82,0	440	69,1
55 à 64 ans	230	122	52,9	109	47,6

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Ces constats sont à mettre en perspective avec le diagnostic partagé piloté par le CSCJP¹⁸ portant sur la difficile inclusion sociale et professionnelle des femmes.

Ce diagnostic, mené auprès de 50 femmes, inscrites à France travail ou non, des deux QPV de la ville, fait état de plusieurs freins : difficultés d'accès à l'emploi et à la formation, barrières linguistiques dues à une faible maîtrise du français, manque de mobilité (transport insuffisant ou inadapté, problèmes liés à la garde d'enfants (coût, disponibilité), sentiment de dévalorisation d'une femme limitée à son rôle familial, poids des jugements socio-culturels, liés notamment au rôle de mère et à l'apparence.

Etre une femme en QPV semble être une double peine du point de vue de l'inclusion sociale et professionnelle, d'autant plus, qu'au-delà de leur désir d'insertion, les habitantes

¹⁸Annexe 7.2 - Horizon féminin : illustration d'une démarche

expriment une inégalité dans l'appropriation de l'espace public où certains endroits sont accaparés par une population masculine, et le regard masculin ressenti comme réprobateur. L'absence des adolescentes dans l'espace public est aussi observée par la Sauvegarde.

3.6. Les seniors : une population en constante augmentation

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

(Commune de Bellignat)

Age	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	3 590	100,0	3 618	100,0	3 581	100,0
0 à 14 ans	720	20,0	731	20,2	624	17,4
15 à 29 ans	757	21,1	677	18,7	745	20,8
30 à 44 ans	703	19,6	699	19,3	617	17,2
45 à 59 ans	709	19,7	661	18,3	644	18,0
60 à 74 ans	484	13,5	598	16,5	618	17,3
75 ans ou plus	218	6,1	252	7,0	332	9,3

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

La proportion des plus de 60 ans, en constante augmentation sur la commune de Bellignat, est une donnée importante qui s'accompagne d'une répartition géographique de cette population non homogène. De 19.6% en 2010, elle atteint 23.4% en 2021 pour la commune dans son ensemble. Dans le QPV, les seniors ne représentent que 12,1% de la population. Autrement dit, environ 5% de la population senior vit hors QPV.

Quand les enquêtes au niveau national montrent que le taux d'isolement est renforcé par le taux de précarité, la réflexion autour de ce public fragilisé devient incontournable.



4. La santé

Même s'il est difficile de trouver des chiffres concernant spécifiquement le QPV du Pré des Saules, les rapports nationaux sont sans appel quant à une corrélation entre la pauvreté et les inégalités dans le secteur de la santé, dans un lien de causalité à double sens : “ la pauvreté engendre la mauvaise santé et la mauvaise santé entretient la pauvreté”¹⁹.

**Distribution des revenus fiscaux déclarés mensuels
des ménages par unité de consommation (en euros)**

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2021
Médiane	900	1 590	1 650	1 660
Premier quartile	560	1 030	1 070	1 100
Troisième quartile	1 350	2 240	2 290	2 300
Taux de bas revenus (%)	61,6	27,1	25,3	24,5
Rapport interdécile (D9/D1)	7,0	5,5	5,3	5,1

Source : Insee-DGFP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (FLoSoF) 2018

¹⁹ Adam Wagstaff - Pauvreté et inégalités dans le secteur de la santé - Bulletin of the world health organization, 2002

Santé/culture/sports est d'ailleurs une des cinq thématiques fortes retenue dans le Contrat de Ville 2024-2030, avec *“une attention portée à la santé mentale, un renforcement de l'offre de soins en proximité et le développement d'actions de médiation et de prévention en santé”*²⁰. Il ressort de surcroît, des témoignages recueillis par les médiateurs ou via le questionnaire “La parole aux habitants”, un besoin exprimé par les habitants, d'un accompagnement vers la santé. Dans cette perspective, la rénovation et l'agrandissement du pôle de santé au cœur du quartier, place des Arcades, à côté d'une pharmacie, constitue un atout non négligeable.

5. Synthèse

Le diagnostic partagé permet de dégager des problématiques dominantes pour le territoire, dont certaines sont encore plus prégnantes dans le quartier prioritaire, pour lequel taux de pauvreté et barrières socio-linguistiques augmentent les difficultés. On peut citer à ce titre la désinsertion des jeunes de 15 à 25 ans, particulièrement accrue dans le QPV, qui, si elle interroge plus fortement la parentalité dans ce périmètre, ne doit pas faire oublier que la problématique est beaucoup plus large et questionne la communauté éducative dans son ensemble. De même, le plafond de verre qui rétrécit l'avenir envisagé par les jeunes est une problématique forte sur l'ensemble d'un territoire à forte culture ouvrière. Les seniors quant à eux constituent une population en constante augmentation sur le territoire, avec une majorité vivant hors QPV. Particulièrement vulnérables à l'isolement, le travail pour aller vers ce public, est un enjeu majeur du territoire. La question de la santé, à tous âges, dans un territoire en tension, de la prévention, dans une tradition culturelle où domine encore le paradigme curatif, de la santé physique comme mentale, encore souvent stigmatisée, est un aspect incontournable du territoire dans son ensemble pour aller vers un mieux-être. La problématique est encore plus saillante dans le QPV, en regard de la corrélation démontrée entre santé et pauvreté. Pour clore cette synthèse, le diagnostic a mis en évidence un enjeu fort de Bellignat, à savoir l'existence de frontières invisibles d'ordre géographique, socio-culturel, générationnel, entre hommes et femmes, des cloisons qui, en ce qui concerne les genres, sont une source d'inégalités particulièrement à l'oeuvre dans le QPV.

Le portrait du territoire ainsi dressé serait bien injuste si on n'y rajoutait les touches lumineuses et colorées qui en émanent, les sourires des jours de fête, les buffets partagés de saveurs exotiques, les liens d'entraide réelle entre habitants et surtout habitantes du quartier prioritaire, dont témoigne notamment le documentaire de mémoire “Les saules en lumière”²¹. Les témoignages extérieurs confirment ce ressenti, de quelque chose d'impalpable, comme un souffle de bien-être qui flotterait dans l'air.

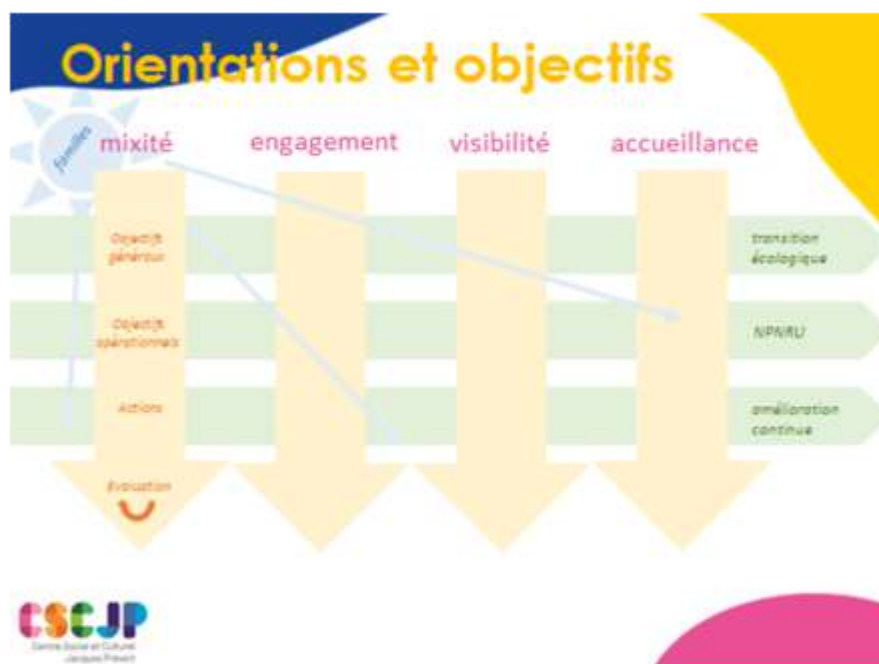
²⁰ Contrat de Ville 2024-2030 - p34

²¹ “Les saules en Lumière”, documentaire réalisé par Florent Labre en collaboration avec des habitants, projeté en video-mapping le 5 octobre 2024. En savoir plus : <https://www.csbellignat.fr/projet-de-memoire-du-pre-des-saules/>

4^{ème} partie

Diagnostic interne

Après une phase active de renouvellement en 2021, il était important de continuer à cultiver dans les esprits de toutes les parties prenantes, la présence des objectifs de la feuille de route. Les réunions trimestrielles, mais aussi les couloirs, les salles et autres espaces où équipes et bénévoles sont à l'œuvre, sont autant d'occasions de référer aux axes qui doivent donner du sens aux actions, de vérifier la cohérence, la direction de ce qui est entrepris, d'ajuster, de rectifier, de se reconnecter.



Extrait du projet social 2022-2025

La phrase “parapluie” du projet social 2022-25¹ est “Une accueilance vectrice de mieux être ensemble pour tout Bellignat”. Le mot “accueilance” tombé en désuétude au point d’être absent des petits Larousse ou Robert, est défini dans l’encyclopédie Universalis comme “le fait d’aimer accueillir, recevoir”. Il resurgit aujourd’hui dans les domaines de l’architecture, de l’urbanisme et même du tourisme dans un monde où le lien humain est souffrant, détérioré. Pour un lieu de vie sociale, l’accueilance reflète un besoin fondamental, induisant un changement de posture quotidien, qui se retrouve parmi les orientations stratégiques qui structurent ce projet et les transcende.

Dresser un bilan simple et pertinent d’une réalité complexe n’est pas chose aisée. Voici néanmoins quelques aspects saillants et illustrés, qui mettent en avant les points forts et les pistes d’amélioration de l’association qui s’appuie sur l’arborescence des orientations et objectifs co-construite lors de l’élaboration du projet social 2022-25² et le document de synthèse établi en 2025 pour le renouvellement du projet 2026-2029³.

1. L'accueilance



¹ Annexe 4.1 - Quelques extraits du projet 2022-2025

² Ibid.

³ Ibid.

Permettre à chaque habitant de trouver sa place et de se sentir bien, "dans les murs" et "hors les murs".

- 1- Permettre l'accessibilité et attractivité
- 2- Faire émerger la demande et apporter une réponse adaptée
- 3- Cultiver l'épanouissement à tous les âges

“S’il y a bien quelque chose qu’on a réussi ces dernières années, c’est l’accueil”. Cette phrase d’apparence anodine prononcée par la présidente de l’association est le cœur d’un appui solide sur lequel le CSCJP peut créer. Devenue partie intégrante de la culture, elle est le lien souple d’une organisation ambitieuse et complexe, un élément essentiel de sa robustesse.

L’accueil s’infuse dans toutes les orientations et actions, vers tous les publics. C’est le début et la condition de tout lien qui se voudra vertueux et durable. L’ensemble des collègues référents a été formé en 2022 au parcours FAVE (Faire émerger et animer des Actions collectives à Visée Émancipatrice). La composante “écoute large” est appliquée au quotidien par les équipes pour offrir à l’habitant un espace bienveillant pour exprimer ses besoins, soucis et rêves. L’accueil a été adoptée comme trait culturel dans l’organisation. Son impact positif se mesure aux réactions encourageantes des “visiteurs”. Certains évoquent “un bain chaud”, ou un petit oasis de bien-être, pour illustrer le ressenti d’être bienvenu au centre, bienvenu à la maison.

Ce travail de formation et de sensibilisation se veut continu car il semble être à contresens des cultures institutionnelles encore dominantes. Toujours privilégier l’accueil et résister à la pression de la tâche administrative urgente, faire la part des choses et prioriser en conséquence, n’est pas aisé dans ce monde qui accélère, se complexifie et se déshumanise. Chacun est invité à faire un bout de chemin de développement pour se sentir légitime et solide pour d’abord tenter de répondre au besoin de l’humain (habitant, collègue, bénévole, partenaire, etc.) et ensuite participer au mieux à la bureaucratie. Avec le collectif comme ressource pour prendre le relais là où les limites individuelles se manifestent.

2. La mixité



Baisser les barrières, laisser émerger la confiance, s'enrichir de l'autre dans sa différence.

1- Favoriser la mixité sociale

2- Créer un rapprochement entre les quartiers de Bellignat

Certainement l'orientation la plus ambitieuse et celle qui demande un travail de la plus longue haleine. Le diagnostic partagé du territoire a rendu compte des distances importantes entre certains groupes d'habitants. La volonté individuelle peut être là mais les schémas culturels et comportementaux de certains groupes empêchent parfois de faire le pas vers l'autre, structurellement, durablement. Centre ville-QPV, "ZAC"-Quartier vert", jeunes-personnes âgées, beaucoup reste à faire pour faire émerger un seul flux d'humains en relation harmonieuse. Toutefois, les petites victoires sont là et méritent d'être célébrées.

En voici quelques exemples :

- La cuisine, tisseuse de liens improbables, ne dément pas ses vertus. Grâce à la cuisine mobile du CSCJP, l'Amap⁴, et les jardins partagés, les Amapéros⁵ réunissent depuis l'été 2024, des publics éloignés. En cuisinant, en dégustant, des amapiens⁶, de Bellignat, Oyonnax et alentours, et des habitants et habitantes du QPV se rencontrent, des ados trouvent une place, au service ou à la tartinade où leurs aînés ne les attendaient pas. Une cantine éphémère⁷ dès sa première sortie en mai 2025 confirme l'incroyable potentiel des projets de cuisine participative. Au montage, à l'installation, derrière les fourneaux, au service, salariés, bénévoles, stagiaires de tout âge et tous milieux contribuent à la magie d'un bel événement, où des convives de tout le bassin oyonnaxien découvrent pour certains le quartier. C'est aussi dans les coulisses de la Cantine, que les bénévoles seniors du CA ont imaginé avec les mamans bénévoles d'origine étrangère du QPV le concept de "dames relais" pour toucher les seniors du pré des Saules.
- Le lien étroit instauré entre les projets de cuisine participative et le jardin partagé ont redynamisé les énergies au jardin, qui au-delà de ses vertus éducatives, offre un potentiel de mixité générationnelle et culturelle particulièrement important. Le groupe de jardiniers impliqué est à l'heure actuelle solide mais encore restreint. Cependant les visiteurs se font plus nombreux grâce à diverses actions comme les cafés au jardin, aux Amapéros, aux fêtes qui incluent des jeux au jardin, les ateliers zen. Le jardin intéresse, émerveille, pour s'y poser le temps d'une citronnade, y grappiller quelques cassis, s'y balader mains dans le dos avec un inconnu, conter ou se faire conter savoir-faire et astuces. L'ouverture régulière du jardin, son association aux événements ont déjà amené quelques nouvelles recrues. Qu'on s'y implique ou qu'on y passe seulement, le jardin favorise la rencontre.

⁴ AMAP : Association pour le maintien d'une agriculture paysanne

⁵ Les amapéros et la cantine éphémère sont deux composantes du projet plus vaste Bien dans ton assiette : Annexe 7.1 - Bien dans ton assiette

⁶ Amapien : adhérent de l'Amap, qui s'engage auprès des producteurs locaux, en payant leur part de la récolte/production à l'avance.

⁷cf note 5

- Les fêtes, au-delà de leurs vertus multigénérationnelles, réussissent à gommer, le temps d'une joie partagée, les frontières invisibles. Les habitants du "quartier vert" traversent la route pour la fête de quartier ou des récoltes. Les habitants du nord rejoignent le centre-ville pour encourager les belles propositions des graines d'artistes de leur quartier sur le festival multiculturel l'Écho des pierres.
- Le projet Télémaque mise sur la mixité socio-culturelle elle-même comme clé de réussite : réunir, pour plusieurs années, des jeunes et leurs familles issus de quartiers défavorisés, avec des mentors issus du monde l'entreprise, parfois à l'opposé de l'échelle sociale, pour briser le plafond de verre. Le projet démarre à peine, mais dès la première rencontre, l'entente rapide entre ces mondes éloignés étonne encore.
- Pour que les liens mixtes deviennent évidents, naturels, qu'ils soient même une envie, un plaisir, des projets éducatifs du secteur enfance focalisent leur attention sur la rencontre de l'autre. On peut citer une saison d'ateliers théâtre⁸ menés par une bénévole avec des enfants et des seniors à la Marpa de Bellignat, ou le grand projet de l'année 2025 de l'accueil de loisirs enfants, "Tous pareils, tous différents"⁹.
- Les tout-petits quant à eux, ne voient pas la différence comme un obstacle. Ils relationnent naturellement – selon leurs atomes crochus – avec toutes les couleurs, tailles et formes humaines. L'enjeu est donc de favoriser la mixité dès le plus jeune âge. Depuis l'ouverture du nouveau bâtiment et la continuité de l'accueil entre midi et deux, la crèche connaît une belle évolution vers la mixité dans sa fréquentation. Plus de familles avec les 2 parents actifs, d'habitants d'autres quartiers que le QPV, sont inscrites. De cette diversité d'enfants, naît une diversité de parents qui se croisent quand ils posent leurs enfants et créent progressivement des liens lors de soirées collectives (fêtes, conférences parentalité, etc.).

3. L'engagement

Faciliter la participation et la réciprocité pour libérer toutes les énergies.

- 1- Développer le pouvoir d'agir des habitants
- 2- Accompagner et dynamiser le bénévolat
- 3- Optimiser le partenariat

⁸ Projet "Enfants et senior acteurs" du secteur enfance :

<https://www.csbellignat.fr/enfance/les-projets-du-secteur-enfance/#acteurs>

⁹ Le projet "Tous pareils, tous différents du secteur enfance, qui se déploie sur l'année civile 2025, vise à se familiariser avec la différence dès le plus jeune âge en favorisant la compréhension et la rencontre de l'autre : <https://www.csbellignat.fr/enfance/les-projets-du-secteur-enfance/#pareils>



Développer l'engagement des habitants est essentiel pour un centre social et culturel associatif, afin de favoriser leur implication dans la gouvernance mais aussi pour étendre les forces vives permettant à l'action de monter en échelle. Dans l'esprit de l'éducation populaire, c'est une clé pour renforcer ou faire renaître la foi des habitants à pouvoir agir dans leurs quartiers et pour leur qualité de vie. L'engagement, source de vie de l'association, est celui de toutes les parties prenantes, et notamment celui des partenaires, qui rendent possible l'élaboration et la mise en place d'actions riches de sens et porteuses de vie pour un territoire.

3.1. Les habitants partie prenante

50,80,120. Respectivement, la fréquentation des assemblées générales 2023/2024/2025. Trois chiffres qui montrent à quel point les habitants et partenaires se sentent de plus en plus concernés par ce qui se passe au CSCJP. Plus que cela, la dernière AG, où nombreux sont ceux qui sont venus sur le devant de la scène et ont pris la parole, où le buffet a largement débordé sur la tombée de la nuit, témoigne d'un sentiment de fierté et d'appartenance à un collectif bienveillant.

Dans les faits, on peut citer plusieurs exemples pour illustrer l'engagement croissant des habitants pour un centre social à leur image.

- De nouveaux ateliers à l'initiative des habitants ont émergé : couture, tricot, mais aussi un groupe de seniors très investi pour tisser un beau programme d'actions pour les personnes âgées. Plusieurs ateliers, comme le scrabble, la poterie ou la peinture, fonctionnent en autonomie.
- La cantine éphémère révèle des compétences et des vocations de certains habitants qui souhaitent évoluer vers un projet entrepreneurial.

- Le projet Horizon au féminin¹⁰ a émergé au sein d'un groupe de parole entre femmes du quartier, mis en place conjointement par la Sauvegarde et le CSCJP pour répondre à une demande des habitantes. 3 habitantes ont intégré, aux côtés des partenaires du bassin, le groupe de pilotage qui a conduit à la mise en œuvre du premier forum de l'emploi au féminin au pied des immeubles.
- La tradition éducative en France prive majoritairement l'individu, dès le plus jeune âge, de sa capacité d'agir, de choisir, de se tromper, de changer. Restaurer la confiance et le pouvoir d'agir chez les adolescents, dont la passivité s'est accrue proportionnellement à l'essor explosif des réseaux et des écrans, est une priorité du pôle jeunesse, qui développe depuis quelques mois, des espaces moins formels qu'un accueil de loisirs traditionnel, propices à l'émergence d'une jeunesse force de proposition pour des projets collectifs. Un beau challenge qui s'inscrit dans la continuité de la philosophie impulsée au sein du réseau jeunes dont le CSCJP fait partie. Le projet Télémaque, quant à lui, par la posture insufflée aux mentors, porte l'espoir d'adolescents qui souhaitent prendre en main leur avenir, comme un engagement pour eux-mêmes à devenir créateur de leur chemin.

3.2. Des bénévoles plus nombreux et diversifiés



Il reste du chemin à faire (projet 2026-29) mais le constat est optimiste. Le nombre de bénévoles est en augmentation et surtout se diversifie. Le bénévolat jusqu'alors fortement

¹⁰ Annexe 7.1 : Horizon féminin, illustration d'une démarche

porté par des seniors, membres actifs du CA, s'ouvre à d'autres profils, ce qu'illustrent les deux exemples ci-dessous :

- Des habitantes, entre 25 et 50 ans, qui ne maîtrisent pas toujours la langue française, venues pour certaines grâce aux ateliers d'expression en langue française, ont investi la cantine éphémère d'un enthousiasme rafraîchissant. Des demandeurs d'asile de l'HUDA¹¹ ont participé à l'installation des barnums, des tables et des bancs de la Cantine Ephémère. Des bénévoles hors Bellignat font leur apparition, portés par l'énergie et la créativité qu'inspire le CSCJP. Les bénévoles de toujours se réjouissent quant à eux de voir un peu plus d'investissement et d'aide au cours des fêtes de quartier ou autres événements.
- Le projet Télémaque a permis de découvrir un autre profil de bénévole (professionnel actif) et un véritable potentiel de recrutement. La démarche très structurée de Télémaque, avec des étapes pour respecter une certaine progressivité dans l'intégration, s'avère efficace et pourra inspirer pour d'autres actions et projets.

L'attention naissante portée à l'inclusion d'autres bénévoles et à leur accompagnement semble être une piste fructueuse, mise en exergue lors du "séminaire au vert"¹². Comment mieux accompagner les bénévoles et leur permettre de monter en compétences? Comment clarifier les missions bénévoles pour faciliter l'envie et l'engagement, tout en favorisant le pouvoir d'agir ? Comment reconnaître la valeur du bénévolat? Comment prendre soin des bénévoles? Comment mixer les cercles de bénévoles qui commencent à se dessiner? Comment impliquer les hommes? sont autant de questions qui se sont affirmées dans les différents échanges.

3.3. Un partenariat multiple, enthousiaste



Les partenaires de l'association sont de plus en plus nombreux et diversifiés¹³ à s'associer aux équipes. Associations locales ou du bassin, partenaires institutionnels, prestataires, la nature, l'ampleur des liens est différente selon l'histoire, les envies communes. Quelle que soit l'origine de la rencontre, la qualité de l'accueil et la volonté d'aller plus loin ensemble, d'être plus forts et plus perspicaces, a généré une certaine porosité de

¹¹ HUDA : Hébergement d'urgence des demandeurs d'Asile - 2 rue Gustave Eiffel - 01 100 Bellignat

¹² Le Séminaire au vert, présenté dans la présentation de la démarche : annexe plouf

¹³ Annexe 5.3 : Un partenariat riche et diversifié

l'organisation du CSCJP. Les partenaires s'y sentent "chez eux", se mélangent avec salariés et bénévoles, pour renforcer une action commune et/ou faire émerger de nouveaux projets. Certains partenariats déjà solides, se réajustent facilement aux changements de personnes, comme la Sauvegarde, les bailleurs sociaux ou l'AMAP, d'autres en sont à leurs débuts, comme les collèges Ampère et Lumière, d'autres encore n'ont pas encore trouvé à s'incarner mais le lien n'en est pas pour autant négligé. Ainsi, le CSCJP s'inscrit aujourd'hui dans un réseau partenarial dont la vaste toile, tissée de plus en plus finement, constitue un point d'appui sérieux pour œuvrer pour le bien du territoire.

4. La visibilité



Se présenter à l'autre pour permettre la relation, être présent sur son territoire.

- 1- Mieux communiquer
- 2 -Repérer, aller vers les habitants et les partenaires

Pour évoluer d'une timidité perçue (diagnostic 2021) vers un vrai rayonnement, plusieurs facteurs ont convergé. L'extension du bâtiment (multi-accueil et RPE) et la rénovation de l'extérieur par l'isolation thermique ont rendu la maison bien plus visible. De nouveaux panneaux signalétiques aident également à mieux la repérer. Un logo dynamique et coloré,

mis en valeur par l'architecture du bâtiment, confère au centre une véritable identité visuelle qui se décline sur tous les supports de communication, domaine pour lequel une attention soutenue a également porté ses fruits : nouveau site internet, communication par les réseaux sociaux, newsletter, articles réguliers dans la presse locale¹⁴, émissions de radio, etc...

Grâce à une certaine stabilité et surtout une belle ambition des parties prenantes, les équipes ont pu démultiplier les actions, dans et hors les murs. Cette dynamique n'est pas passée inaperçue par les habitants et partenaires, qui réagissent positivement par la volonté de suivre le CSCJP. On compte aujourd'hui plus de 1000 inscrits à la newsletter, et plus de 1200 abonnés sur Facebook.

Les moments de concertation (contrat de ville 2025-30, projet social 2026-29, projets artistiques) et de célébration (fêtes des voisins, fête de quartier, inauguration travaux NPNRU) sont de mieux en mieux fréquentés et sont l'opportunité de nouvelles rencontres, d'échanges, d'interconnaissance. Des actions innovantes comme l'Amapéro ou la Cantine éphémère donnent une belle visibilité dans l'espace public.

5. Le développement durable

Le 1er axe, le Développement Durable permet de renforcer les actions en cours et intègre de nouvelles actions opérationnelles, notamment en lien avec la Gestion Sociale et Urbaine de Proximité sur le volet touchant à l'amélioration du cadre de vie, telle que la gestion des déchets.

Effectivement la sensibilisation au tri dans les poubelles enterrées en partenariat avec SIVALOR (HBA) a fait partie des nombreuses actions avec une orientation de transition écologique. Le jardin partagé s'avère également un beau support de sensibilisation aux enjeux environnementaux par le compostage ou l'éco-jardinage. Ce même jardin propose aussi un lien évident avec l'alimentation durable. En circuit hyper-court, quelques récoltes viennent parfois compléter celles des producteurs bio locaux pour fournir les fruits et légumes de saison pour les ateliers de cuisine participative. Depuis 2024, le CSCJP porte un projet de sensibilisation au mieux manger (Bien dans ton assiette) en partenariat avec les 3 autres centres sociaux du bassin et l'AMAP La Jurainsienne.

La sensibilisation est aussi une préoccupation permanente de l'accueil de loisirs. Un grand projet "Nos petites mains pour la planète", clos par une exposition au Centre culturel Aragon et la projection d'un film primé par le Comité de fleurissement des pays de l'Ain, a permis aux enfants de découvrir et d'approfondir les multiples aspects du développement durable.

¹⁴ Voir les articles de presse : <https://www.csbellignat.fr/nous-connaître/dans-les-medias/>

L'accompagnement par le dispositif Label Vie, soutenu par la CAF, est une belle opportunité pour avancer vers des pratiques responsables et durables.

6. Le programme de renouvellement urbain du quartier le Pré des Saules



Le 2nd axe est lié au Pré-des-Saules, quartier prioritaire de la ville dans le cadre du Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain. Le nouveau contrat de ville Oyonnax-Bellignat a été élaboré et validé pour la période 2025-30. Le CSCJP a notamment joué un rôle important en 2023 pour faciliter les concertations des habitants du QPV, en partenariat avec la Fédération des centres sociaux de l'Ain¹⁵, pour venir nourrir le nouveau projet. Une fête des récoltes (des fruits & légumes et des besoins & idées pour quartier) a été organisée le 30 septembre 2023. Le projet Mémoire qui a débouché sur un beau et émouvant documentaire des témoignages des habitants a vécu tout le long du projet social 2022-25. Des ateliers d'intelligence collective, des ateliers d'écriture et de prise de vue ont eu lieu durant 3 ans depuis 2022 avec comme action culminante la projection du documentaire en vidéo-mapping le 5 octobre 2024 sur le bâtiment rue Louis Braille voué à être démolé. En 2025, cette action sera remémorée et valorisée par une exposition. Notre équipe s'est impliquée dans la GSUP au quotidien pour accompagner les habitants dans

¹⁵ Concertation citoyenne Bellignat juin-juillet et septembre 2023, <https://www.csbellignat.fr/nous-connaître/ressources/#concertation2023>

cette phase intense de renouvellement urbain dans le quartier : pénibilité ou autres problèmes liés aux travaux, changements d'usages (stationnement, gestion des déchets, etc.), relogements, etc.

7. La démarche d'amélioration continue

Le 3ème axe, la démarche d'amélioration continue, s'attache au cadre de référence. Celui-ci comprend le volet commun aux Centres Sociaux, en termes de valeurs, de finalités, de missions générales et complémentaires, auquel est intégré le volet propre au CSCJP, et ses spécificités en termes de valeurs, de finalités, et de vision portées par le projet social 2022-2025.

7.1. Une approche qualitative

Le CSCJP se démarque volontairement dans son approche évaluative de l'amélioration, des traditionnelles grilles, dont les items, à force d'être démultipliés, perdent le sens global, la finalité intrinsèque d'un lieu de vie sociale, à savoir le bien-être et l'épanouissement de tous et toutes, usager ou passager, salarié ou bénévole. Une compétence essentielle de la fonction de direction est en cela la capacité d'observation, au-delà de ce qui est dit, de ce qu'expriment les visages, les attitudes, les façons d'être. Une personne dont le visage s'ouvre, qui reste discuter de tout et rien dans le hall quand elle ne faisait que traverser furtivement les premiers temps, qui ouvre aisément une porte pour exprimer un mal être quand elle ruminait en silence, qui prend des initiatives quand elle n'était que demande de confirmation, qui propose ses idées, qui prend plaisir aux ateliers collectifs, qui sourit d'être là, sont autant d'indices qui éclairent le chemin d'évolution du centre et montrent que le cap est bon pour tous, mais aussi individuellement. Les témoignages recueillis à cet égard sont éloquentes dans leur sincérité à évoquer les moments difficiles, de crise ou de doute parfois, en même temps que la fierté du chemin personnel permis par la structure.

7.2. Un outil privilégié : le feedback

Au-delà de l'attention continue portée à chacun, qui permet de ressentir une difficulté, qu'elle soit ponctuelle ou durable, qu'elle appartienne à la sphère privée ou professionnelle, et de prendre en compte rapidement ce qui risquerait de mettre en souffrance le collectif, les outils d'amélioration privilégiés par l'équipe de gouvernance du centre (direction et CA) intègrent l'importance de la relation dans l'évolution de chacun, et de l'organisme. Le feedback est sans doute l'outil par excellence de ce processus dont l'enjeu n'est *"pas de juger dans la perspective d'une éventuelle (auto)justification ni au regard d'une efficacité essentiellement*

quantitative et normative, mais dans une finalité d'aide et de reconnaissance des personnes, avec une visée émancipatrice, créatrice de sujet acteur-citoyen."¹⁶

Une réunion bimensuelle de coordination générale permet des feedbacks collectifs avec tous les référents. Au même rythme, un feedback individuel de chacun d'eux est mené par le directeur. Des feedbacks plus spécifiques liés aux activités par type de public sont échangés lors des réunions de groupe de travail une fois par mois (petite-enfance, jeunesse, adultes-familles, etc.). Observer, prendre conscience, décentrer le regard, comprendre les freins, déceler le potentiel d'amélioration, imaginer des solutions, les échanges, à 2 ou plus, dans une communication en confiance, favorisent conjointement la montée en compétences de l'individu et de l'organisation.

7.3. La formation au coeur de l'évolution

Une des conditions de l'amélioration est l'envie d'évoluer, d'être en mouvement. Dans les feedbacks avec le directeur, cette dimension est cultivée. Chacun, invité à exprimer des souhaits, est accompagné, encouragé à suivre sa propre feuille de route, qu'il s'agisse de formation¹⁷ ou de projets. L'organisation, via la fonction de direction, a alors la responsabilité de créer les conditions favorables à ce parcours, de veiller à ce que l'individu ne s'oublie pas dans les multiples tâches quotidiennes qui lui font perdre de vue son vœu profond. De ce fait, au centre social, chacun arrive comme il est, peu importe son âge, son bagage, son expérience, avec une idée de là où il aimerait aller. L'organisation évolue, se transforme, grandit, porté par l'énergie du mouvement et de l'envie.

En plus des formations individuelles ou collectives¹⁸ qui permettent, au-delà de contenus, de se confronter à des visions extérieures, différentes, d'adopter des angles de vue inédits, des séances en groupe d'analyse de la pratique, animées par des consultants spécialisés en socio-psychologie sont également de belles occasions de faire un pas de côté pour évaluer les façons de faire et développer des intentions d'amélioration.

7.4. Vers une clarification de l'organisation

Prenant en compte la difficulté éprouvée parfois pour se repérer, se situer dans une structure qui fonctionne à contre-pied de la culture la plus communément partagée, le diagnostic Théorie organisationnelle de Berne¹⁹ a conduit à l'élaboration collective par la commission RH d'un schéma de l'organisation²⁰ complexe du CSCJP, qui met en relief des systèmes de gouvernance et d'organisation qui coexistent. Par exemple, la crèche et le secteur enfance relèvent d'un responsable hiérarchique de terrain, salarié, de terrain, alors que les secteurs jeunesse et adultes-familles sont coordonnés par des groupes de travail. Si partenaires et habitants sont réellement partie prenante de toutes les commissions, le travail

¹⁶ Source / Du sens de l'évaluation dans le travail social/Brigitte Bouquet/CNAF/Informations sociales 2009/2 n° 152/p. 32 à 39.

¹⁷ Annexe 5.2 - Un plan de formation soutenu

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Annexe 6.1 - Une démarche participative

²⁰ Annexe 6.3 - Schéma organisationnel

de mise à plat du fonctionnement a permis de pointer le besoin d'un groupe de travail parentalité.

Ce schéma qui définit les rôles et les liens, utile pour améliorer la lisibilité de l'organisation et vérifier sa cohérence, se voudra vivant, comme l'organisation organique, et sera de ce fait régulièrement revisité et mis à jour.

Un autre support souhaitable est un "guide de l'interaction". En effet, nous avons vu plus haut qu'il existe de nombreuses instances et interconnexions. La qualité de toute relation (connexion) est déterminante pour permettre des coopérations satisfaisantes. La manière d'assurer cette qualité (CNV²¹, écoute active, empathie, temps dédiés, ponctualité, etc.) mérite d'être décrite et transmise.

8. Les secteurs du centre

8.1. Le secteur petite-enfance

La crèche, après des remous dans sa direction, a retrouvé stabilité, sérénité et tourne aujourd'hui à plein régime, dans des locaux neufs et adaptés, procurant un contexte favorable à l'émergence de projets qui commencent déjà à se mettre en place. Si les usagers se montrent très satisfaits, les équipes salariées et bénévoles regrettent un risque d'éloignement de fait entre la crèche et le reste du centre social. Le bâtiment de la crèche abrite le RPEI, rendant très favorable la mise en place de projets communs.

8.2. Le secteur enfance

Le secteur enfance jouit d'une stabilité du poste de direction, et d'une gestion à la fois organisée et très à l'écoute d'une équipe qui développe en confiance, son pouvoir de dire, d'agir, de prendre sa place. La dimension éducative de l'accueil de loisirs s'incarne dans des projets éducatifs annuels de belle ampleur qui s'inscrivent dans les axes. En cela, le secteur a développé un savoir faire que ne dément pas sa fréquentation. Très autonome, c'est peut-être une perméabilité aux autres secteurs qui pourrait constituer une piste d'amélioration. L'absence de groupe de travail enfance révélée par le travail sur l'organisation constitue une piste intéressante pour réfléchir sur des évolutions pertinentes.

²¹ Communication non violente

8.3. Le secteur jeunes



La place faite aux jeunes est au cœur de la réflexion du centre. Au premier semestre 2025, une grande salle avec billard, ordinateurs, coussins, réfléchi avec les adolescents et décorée par leurs soins, ainsi qu'un espace plus petit, central dans la structure, sont venus s'ajouter à la maison du projet et au gymnase où les jeunes bénéficiaient déjà de temps dédiés, et d'un environnement à leur image. La circulation plus intense, plus visible, plus naturelle des jeunes dans le centre, porte déjà les fruits de rencontres avec d'autres publics, étonnés au sortir d'activités, de découvrir une jeunesse qui sait aussi être polie et serviable. Le travail important en collaboration avec les médiateurs d'une part, et les partenaires d'autre part, notamment la Sauvegarde, constitue un atout majeur de ce secteur pour tenter de relever les défis posés par une jeunesse ressentie comme désengagée et démotivée. Le lien fort avec les autres secteurs jeunesse des centres sociaux du département via la Plateforme et le Réseau Jeunesse (RJ) notamment, amenuisent concrètement les frontières imaginaires entre territoires. On peut aussi noter que l'ouverture amorcée sur la crèche par le biais de stages surprend positivement jeunes et adultes.

8.4. Le secteur adultes-familles

Le secteur adultes-familles s'appuie sur une référente familles²², des médiateurs et bénévoles qui ont une très grande connaissance du territoire et de ses habitants, pour en être issus, y avoir vécu et développé des activités, ou y vivre encore, et sur un conseil citoyen très actif. Activités régulières ou ponctuelles, sorties, pour tous ou pour des publics spécifiques (seniors/familles/femmes), implication dans des projets, accompagnement, la palette des propositions du secteur adulte familles est large et diversifiée. On peut dégager des zones d'amélioration liées au dépassement des frontières invisibles du territoire de Bellignat mais aussi, internes au centre, entre activités qui semblent peu perméables à l'intégration de nouveaux membres, et à la mixité socio-culturelle.

²² Mission de la référente familles : voir annexe :

La problématique de la parentalité, transversale à tous les secteurs, est actuellement travaillée indépendamment par chacun d'eux. De belles actions, soirées-conférences, formations sont initiées et rencontrent petit à petit leur public.

Les propositions pour parents/enfants mises en place, à la demande des habitants, pendant les vacances scolaires, ont connu immédiatement un vif succès. On peut cependant déplorer une participation quasi inexistante des papas. Un besoin de plus de cohérence dans le travail sur la parentalité, et d'une réflexion sur la question de l'investissement des pères sont deux sujets fortement exprimés lors du "séminaire au vert"²³, et constituent une zone importante d'amélioration, en lien avec une problématique aiguë du territoire.

Santé, accès aux droits, aux outils numériques, à la formation, apprentissage de la langue et de la culture française..., le CSCJP s'efforce, grâce au travail conjoint des médiateurs, de la référente adulte-famille et des partenaires dont les permanences au centre sont nombreuses²⁴, d'identifier les freins, les difficultés, et d'apporter l'accompagnement nécessaire pour qu'une à une s'effacent les barrières. Des actions individuelles ou collectives, ponctuelles ou au long court, complètent l'offre, en fonction des besoins et des demandes. On peut citer l'accompagnement d'un habitant dans la mise en place et le développement de son entreprise de plâtrier peintre, la rencontre café des apprenants des ateliers d'expression en français avec les Psy du coeur, le cycle de prévention des cancers mené avec le groupe "Libérer la parole des femmes", l'accompagnement de familles pour construire un projet de vacances pour la première fois ou encore le projet d'envergure "Horizon féminin"²⁵.

9. Autres points de réflexion

9.1. Les actions phare

Télémaque²⁶, Cantine éphémère et plus largement le projet "Bien dans ton assiette"²⁷, Mémoire du pré des Saules²⁸ constituent une vraie force du centre dans le bien qu'elles permettent de déployer pour le territoire de Bellignat et au-delà, dans le nombre d'axes stratégiques qu'elles incarnent, dans le rayonnement et la transformation de l'image perçue de ce qu'est un centre social. Leur envergure a nécessité une forte énergie de mise en

²³ Annexe 6.2 : Une belle récolte

²⁴ Annexe 5.3 - Un partenariat riche et diversifié

²⁵ Annexe 7.2 - Horizon féminin : illustration d'une démarche

²⁶ Télémaque est une association en faveur de l'égalité des chances dont le CSCJP est une antenne. En savoir plus : <https://www.csbellignat.fr/telemaque-mentorat-pour-une-orientation-choisie/>

²⁷ Annexe 7.1 - Bien dans ton assiette, une illustration de nos axes

²⁸ Le projet de mémoire est lié à la réhabilitation du QPV du pré des Saules. En savoir plus : <https://www.csbellignat.fr/projet-de-memoire-du-pre-des-saules/>

route. Réfléchir à leur vitesse de croissance, aux conditions de leur pérennité est une piste à prendre en compte.



9.2. L'ouverture culturelle

La dimension culturelle, inscrite dans le nom de l'association est souvent ressentie comme peu ou pas assez présente. Elle existe pourtant bel et bien, portée par les différents acteurs du centre. L'atelier peinture, auto-géré par des habitants, expose régulièrement son travail, au centre, mais aussi lors de manifestations extérieures. Il en va de même pour l'atelier bien-être par le théâtre. Le secteur jeunesse s'implique dans de nombreux projets culturels qui mettent en avant la créativité et développent la confiance en soi, club culture jeunesse, graff du quartier Jules Vallès, concours slam au Centre culturel Aragon, scène au festival l'Echo des pierres, travail avec le cinéaste Florent Labre dans le cadre du projet mémoire... Le secteur enfance a initié un travail autour de Charles Aznavour sur toile de lien intergénérationnel. Une période de l'accueil de loisirs, dans le cadre du projet 'Tous pareils, tous différents'²⁹ a été consacrée à la rencontre de différentes cultures. Les enfants du multi-accueil participent à "La grande lessive"³⁰, éveillant la curiosité du public sur un événement partagé aujourd'hui dans 133 pays. Des sorties culturelles sont régulièrement organisées dans le cadre du programme adultes-familles, celui des super seniors ou encore des ateliers d'expression en français, dont les inscrits ont prêté leur voix au projet "Poésie et résistance" porté par le musée de la résistance et de la déportation de l'Ain.

²⁹ "Tous pareils, tous différents" : projet 2025 du secteur enfance. En savoir plus :

<https://www.csbellignat.fr/enfance/les-projets-du-secteur-enfance/#pareils>

³⁰ Créée en 2006 par Joëlle Gonthier, La Grande Lessive® valorise l'art en train de se faire, les pratiques et les enseignements artistiques, et développe le lien social. D'envergure internationale, Elle invite un même jour, tous et toutes à suspendre par des pinces à linge des réalisations artistiques diverses autour d'un thème donné chaque année, dans l'espace public.



Les actions à dimension culturelle sont donc nombreuses mais ne réussissent pas encore à teinter l'image du centre. Peut-être manque-t-il une intention fédératrice plus prononcée, porteuse de sens pour tous. On peut citer en comparaison le projet "Bien dans ton assiette" qui a permis aux différentes actions autour de la cuisine, du goût, de l'alimentation qui ont toujours existé de s'inscrire dans un mouvement plus large, collectif, de s'emplir d'un sens visible et compréhensible pour tous, de s'enrichir d'objectifs clairs et communs, de prendre une place conséquente qui dépasse aujourd'hui largement le cadre du centre par des actions hors les murs, et multi-partenariales.

9.3. La résilience

Dans son fonctionnement, l'association fait preuve de plus en plus de résilience face aux aléas. La solidarité entre collègues, la souplesse acquise progressivement, la capacité de chacun à tenir plusieurs rôles ont déjà fait leurs preuves. Même s'il reste encore des zones d'amélioration, dans la gestion de la fatigue, des priorités, la confiance dans l'intelligence collective qui décharge les épaules individuelles, cette compétence qui progresse est un véritable atout dans le déploiement ambitieux d'actions et projets.

9.4. La gestion des ressources humaines (salariées et bénévoles)

La gestion des ressources humaines a pour objectif de permettre à chacun de pouvoir donner le meilleur de lui-même dans un climat de sécurité psychologique et matérielle, et de confiance réciproque. Elle tient compte de l'individu dans sa globalité, pour que les différentes sphères, professionnelles, privées, publiques puissent s'équilibrer. Les salariés gèrent leur emploi du temps, les salaires sont versés avec ponctualité, les espaces de travail

font progressivement peau neuve et sont diversifiés, bureaux individuels, espaces partagés, pour permettre à chacun de travailler dans les conditions qui lui conviennent. Les salariés ont aussi la latitude d'organiser des plages de télétravail. La convention pour enfant malade est favorable, le droit à l'allaitement respecté. Dans ce contexte, les salariés sont encouragés à se former³¹, accompagnés pour aménager au mieux la quantité, la pertinence et cohérence des missions sur site durant les formations longues, dont on sait qu'elles sont toujours particulièrement intenses. Au service de l'individu et du collectif, la gestion des ressources humaines accompagne salariés et bénévoles vers plus d'autonomie, de liberté de créer et d'agir, développe une culture positive qui a foi dans les capacités, qui au lieu de contrôler rend à chacun ses responsabilités.

L'amélioration déjà amorcée par la commission RH consiste à rendre lisible l'organisation (les rôles et missions de chacun.e et des groupes), accroître la pertinence, la cohérence, l'efficacité des groupes de travail (création d'un groupe enfance, d'un groupe parentalité, régularité des réunions...)

9.5. Le pilotage

La mixité du pilotage, direction salariée et direction du CA est particulièrement effective au CSCJP. Les échanges direction-trésorier-présidence sont quotidiens et positifs. La stabilité d'une direction dont les orientations sont soutenues par l'association dans son ensemble confère à la structure un pouvoir d'agir très favorable. De plus, les membres du CA sont impliqués dans les différentes commissions dont ils peuvent être référents.

Le CA compte parmi ses membres une majorité de femmes de plus de 60 ans. Parmi les membres très actifs, l'écrasante majorité sont des femmes de plus de 60 ans. La question de la diversité des âges, genres et origines culturelles au CA comme dans le Bureau, est centrale en tant que levier de l'innovation et de l'intelligence collective.

La belle implication des membres de l'association permet d'envisager d'améliorer leur montée en compétences sur la stratégie de développement socio-éducatif territorial et l'entrepreneuriat. Comment amener les membres bénévoles à devenir de réelles forces de proposition, pour innover, entreprendre dans un environnement qui change à grande vitesse? Comment leur permettre de prendre de la hauteur pour comprendre les besoins du territoire et développer une stratégie d'action? Comment les aider à inventer un fonctionnement économique reposant sur des sources variées, des partenariats multiples pour pérenniser son existence? Comment rendre la co-direction bénévole/salariée plus équilibrée?

³¹ Annexe : formations

9.6. Réalité économique

La réalité économique du CSCJP est assez stable malgré les développements importants de ces dernières années. Depuis plus de 15 ans, l'association est dotée d'un trésorier bénévole compétent et disponible. Son engagement et sa présence au quotidien sont garants d'un sérieux de la part de tous dans la gestion des finances. Sous son impulsion, le CA et directeur gèrent le centre en "bon père de famille".

La conséquence de cette attention appuyée pour une bonne gestion est une situation économique saine depuis longtemps. En effet, le sens du réalisme dans les investissements et les dépenses, cumulé au respect du cadre budgétaire, ont permis au CSCJP de constituer une trésorerie à la hauteur des besoins en fonds de roulement.

Evolution du bilan depuis 2022 (en K€)³²

	2022	2023	2024	2025 (prév)
ACTIF				
immobilisations	11,04	31,19	21,43	
à recevoir	116,64	106,67	164,95	
disponibilités	625,38	588,33	757,87	
PASSIF				
réserves et fonds propres	543,89	564,26	511,86	
résultats exercices	+20,36	-44,60	+14,29	-51,60
prov retraites	31,77	24,90	30,04	
dettes à court terme	98,70	121,05	132,78	
produits constatés d'avance	60,85	63,26	75,46	

³² Bilan complet de l'année 2024 : Annexe 5.4 - Une gestion économique saine

Comptes de résultat depuis 2022 (en K€)

	2022	2023	2024	2025 (budget)
PRODUITS	760,73	880,90	1070,94	1005,40
<i>Subventions structurelles</i>	<i>498,04</i>	<i>529,81</i>	<i>698,10</i>	<i>690,50</i>
CAF	279,64	333,11	470,00	460,00
Commune de Bellignat	190,90	196,70	228,10	230,50
CAF/Commune	27,5	versé directement par CAF		
<i>Subventions conjoncturelles</i>	<i>156,16</i>	<i>229,30</i>	<i>218,27</i>	<i>224,90</i>
Reprises prov. et div.	35,14	45,70	52,92	
Recettes activités	71,39	76,09	101,65	90,00
CHARGES	745,37	925,50	1059,64	1057,00
Salaires (taxes comprises)	586,02	719,58	813,32	820,00
Autres dépenses	147,57	190,62	226,13	222,00
Amortissements, impôts et divers	11,78	15,30	17,19	15,00

Même si résiliente, l'évolution de la situation économique est "sous tension" depuis 2022 pour de multiples raisons.

- Un facteur "macro" a été l'inflation qui a pris de l'ampleur (+16,7% sur 10 ans, +9,4% en 2022-23)
- Plus particulièrement lié à notre contexte et à notre convention collective, les salaires ont été revalorisés à partir du 1er janvier 2024.
- Encore plus spécifique à notre situation, le multi-accueil (nouveau bâtiment) a été agrandi en 2023 (de 20 à 24 places).
 - Le CSCJP a dû engager 2,5 ETP en nouveaux salariés en cours d'année pour préparer l'ouverture à partir de septembre 2023 avec un accueil continu et de la restauration (amplitude horaire +15%). L'installation dans le nouveau bâtiment a demandé beaucoup d'organisation et de main d'œuvre. 15 K€ ont été dépensés pour l'achat de petits mobiliers et fournitures.
 - La subvention de la commune de Bellignat n'a évolué qu'à partir de 2024 (+30 K€). La subvention de la CAF n'a pas non plus compensé ce surplus de charges en 2023, du fait d'un taux d'occupation initialement faible lié à l'adaptation de la nouvelle crèche. Par conséquent, le compte d'exploitation a été fortement impacté (-44,60 K€).

Les subventions conjoncturelles en forte augmentation ont permis de compenser ces "aléas" financiers. Les appels à projet Politique de la Ville et Cité Éducative notamment permettent

d'abonder les ressources financières annuellement. Toutefois, il est important de noter que ces financements ne sont pas structurels. Comme par ailleurs les autres provenant de divers appels à projet (CARSAT, MMPT, DDETS, FONJEP, etc.).

Avec l'augmentation importante des charges salariales, le renforcement des financements structurels est devenu un impératif.

Le manque d'une comptabilité analytique automatisée et intégrée (iNoé-iChloé) se fait ressentir dans l'analyse des besoins de financement par type d'activité afin de pouvoir partager ces informations et cette responsabilité avec les collectivités territoriales concernées (Commune, Agglo, Département) et enclencher ensemble des projets pour y répondre structurellement.

10. Un bilan globalement positif

Le diagnostic interne fait apparaître un bilan globalement positif des années écoulées et surtout permet de dégager des points d'appui forts³³ pour nous projeter encore plus loin.

Les locaux, disséminés dans le quartier, et le cadre général reflètent, grâce aux nouveaux aménagements, l'accueil, véritable force culturelle du CSCJP. La roue vertueuse du décloisonnement entre les secteurs, du multi-partenariat, bien amarrée sur une gestion humaine et économique saine, est en route, et prend un peu plus de puissance à chaque tour. Des jalons de confiance se construisent progressivement, solidement avec les familles, les différents publics, ouvrant une belle fenêtre au travail d'ampleur à mener sur la parentalité, la santé... Des actions phare portent en elles toutes les opportunités pour aller vers plus de mixité, de pouvoir d'agir. Un véritable savoir-faire dans la mise en œuvre de projets de territoire, des compétences dans la capacité réflexive, accrues par un plan de formation toujours ambitieux et soutenu, sont à même de donner corps et cohérence aux objectifs et aux actions imaginées dans l'énergie collective. Une identité visuelle et culturelle fait son chemin, tranquillement, vers l'extérieur.

C'est donc sur des points solides, à entretenir, ou en passe de l'être, et donc à renforcer, que nous envisageons notre nouveau projet, sous le signe d'une cohérence plus forte, gage de durabilité et d'efficience.

³³ Annexe 5.1 - Tableau récapitulatif des points d'appui et points d'amélioration

5^{ème} partie

Le projet 2026-29

1. Orientations liées aux enjeux du territoire et de la structure

La synthèse des constats établis grâce au diagnostic partagé du territoire et au diagnostic interne permet de dégager les grands enjeux qui sous-tendent les orientations de notre futur projet.

1.1. 1^{er} constat : des frontières invisibles

Elles s'expriment à plusieurs niveaux, aussi bien à l'échelle du territoire que dans le centre lui-même. Elles sont d'ordre géographique, socio-culturel, générationnel, entre hommes et femmes. La riche diversité de Bellignat se juxtapose. Les différences éloignent encore.

L'enjeu sous-jacent est celui d'accompagner vers la conscientisation que c'est ensemble, dans notre diversité, que nous sommes justement capables de grandes choses. Au-delà d'être ensemble, il s'agit de faire ensemble, bien plus, bien mieux et avec beaucoup plus de plaisir que ne réserve l'entre-soi. Pour chacun individuellement, c'est aussi au-delà du regard, sentir l'autre et se sentir soi-même, dans sa fragilité et sa générosité, c'est par la vertu du lien, révéler son humanité.

En cela, le centre social et culturel a pour mission de favoriser les conditions d'expérimenter la diversité, de cultiver l'émergence et le plaisir de liens inattendus, et faciliter leur pérennisation, d'établir autant de passerelles animées, attractives et visibles que possible.

1.2. 2^{ème} constat : la disparité hommes-femmes

Ce constat est étroitement corrélé à la notion de frontière invisible qu'il s'agit de gommer. La disparité hommes-femmes se traduit différemment à l'échelle du territoire, et à celle de la

structure. Si la place de la femme est pénalisante d'un point de vue de l'inclusion sociale et professionnelle et de l'appropriation de l'espace public, notamment pour les habitantes du QPV où les différences sont encore parfois amplifiées par les habitudes culturelles de ségrégation, elle est prépondérante au sein de la structure. Membres du CA, du bureau, bénévoles, usagers des activités, salariés, partout les femmes sont majoritaires.

L'enjeu qui se dégage est celui de rétablir un équilibre, où chacun trouve sa place, son rôle, dans la famille, dans l'exercice de la parentalité, dans la cité, dans la société, sans distinction de valeur ou d'importance.

Pour le CSCJP, il s'agit de permettre à des hommes et femmes de mieux appréhender leur place, leur légitimité dans tous les espaces, d'expérimenter la coopération.

1.3. 3^{ème} constat : des seniors isolés en augmentation

Les seniors, de plus en plus présents sur notre territoire, accusent l'évolution ultra-rapide de notre société, dématérialisation des démarches administratives, transformations technologiques, fragmentation et/ou éloignement de la famille. Tous ces facteurs, accentués par la pudeur qui retient le premier pas pour venir en lien avec les autres, renforcent l'isolement d'une population dont le temps s'étire en longueur, dont le sentiment d'utilité s'amenuise.

L'enjeu, au-delà de répondre aux différents besoins d'une population fragile, au-delà de favoriser des liens pour rompre l'isolement, de redonner de l'autonomie, est de rendre aux seniors un rôle social, une vraie place : leur valeur humaine.

La problématique "senior" s'inscrit ainsi au carrefour de plusieurs orientations, l'inclusion de tous, et notamment des publics invisibles et/ou fragiles, les passerelles intergénérationnelles, qui permettent au senior isolé de recouvrer son rôle de grand-parent, de transmettre une culture, des savoirs et l'engagement, qui favorise le pouvoir d'agir et le sentiment d'utilité. A ce titre, développer le bénévolat senior, en tenant compte dans le dispositif d'accueil et d'accompagnement, de la spécificité de cette tranche d'âge, moins dotée de capacité d'adaptation et d'agilité que les plus jeunes, est une belle opportunité de coopération entre le centre et des seniors acteurs.

1.4. 4^{ème} constat : désinsertion des jeunes et plafond de verre

Si les jeunes des quartiers résidentiels bénéficient encore d'un certain appui de leurs familles, les jeunes du QPV, très nombreux, empilent les plafonds de verre. Au plafond de classe sociale, s'ajoute celui de cultures familiales déracinées, perdues face aux habitudes et systèmes de leur pays d'accueil. Les jeunes sont souvent comme des plantes sans tuteur. Ils s'efforcent de grandir vers le soleil, mais manquent de robustesse en divers endroits. La tolérance, mais surtout la capacité des institutions pour les aider à trouver le bon chemin est très limitée. La stigmatisation et le rejet en sont des conséquences logiques.

L'enjeu d'une insertion positive des jeunes, d'une réhabilitation des jeunes comme citoyens à part entière est ainsi celui de tous, en ce que nous avons tous une responsabilité pour que le jeune puisse s'exprimer, s'ouvrir et prendre une place. La réussite du travail mené auprès des jeunes est corrélé à la capacité de chacun à s'ouvrir à eux, à leur faire une place.

Permettre à une jeunesse de trouver des repères, travailler sur l'estime de soi, la confiance, l'aider à s'ouvrir, à trouver une place positive au sein de la société, à construire son présent et son avenir, l'ambition du centre social est à la hauteur de la responsabilité d'une société envers sa jeunesse.

1.5. 5^{ème} constat : des parents en difficulté

La jeunesse en grande difficulté, notamment dans le QPV, interroge inexorablement sur des parents mis à mal dans leur fonction, et qui, pour certains d'entre eux, appellent ouvertement à l'aide. Pour d'autres, la pudeur est de mise, rendant bien difficile de révéler ce qui se passe à l'intérieur des familles. Les schémas culturels ancrés, la peur du jugement, rendent peu perméables la sphère familiale à l'aide proposée. La posture de "sachant" souvent adoptée face aux familles en difficulté, a renforcé pendant des décennies le repli sur soi des classes dites défavorisées. Société de consommation et écrans ne font quant à eux pas de distinction de classes dans la mise à mal de la parentalité.

La parentalité est de fait un enjeu majeur pour tous les acteurs du territoire, comme clé de voûte d'une jeunesse en construction.

D'une part, renforcer et apporter plus de cohérence entre les actions menées par les différents secteurs autour de la parentalité d'une part, d'autre part établir un lien de confiance, sans jugement, dans la posture bienveillante de l'éducation populaire où la culture de l'autre est prise en compte, sont deux fils rouges de l'engagement primordial de la structure sur cet enjeu de société.

1.6. 6^{ème} constat : Réhabilitation du QPV

La phase de travaux, bien avancée, est loin d'être terminée. La mission de GSUP portée par le CSCJP se poursuit. Un événement d'envergure, documentaire projeté en video-mapping, a illuminé le travail de mémoire des habitants du QPV. Les façades d'immeubles voués à démolition, à la place desquels, la création d'un espace de convivialité est en cours de réflexion.

Pour le CSCJP, tout en poursuivant la mission de GSUP, il est important d'une part que la belle énergie impulsée par le travail de mémoire effectué pour le documentaire ne retombe pas d'une traite, mais continue de porter les fruits du lien, de la mémoire, de la transmission. D'autre part, il s'agit, grâce au travail des médiateurs, de permettre à tous les publics, d'intégrer la réflexion sur l'espace de convivialité, notamment, les publics traditionnellement écartés de l'espace public, par une méconnaissance de leurs spécificités et besoins.

1.7. 7^{ème} constat : perception du CSCJP

Il est bien difficile de se départir de la connotation et de la prépondérance du mot “social” qui teinte la perception du Centre social et culturel Jacques Prévert. Le travail sur la visibilité par le biais d’actions phare, tournées sur le territoire, qui drainent d’autres publics, mais aussi sur la communication extérieure, commence doucement à inverser la tendance.

L’enjeu de taille est de réussir à faire du centre un lieu perçu comme une véritable “maison pour tous” où chacun apporte et reçoit avec ce qu’il est, en dehors de la traditionnelle hiérarchie implicite d’échelle sociale, réussir le pari d’une inclusion restauratrice d’égalité entre des humains tous différents. Si le mot social renvoie dans cette acception à société, le mot “culturel” recouvre alors tout son sens, celui de la multiplicité des cultures qui composent la mosaïque humaine, intarissables sources de rencontres, de curiosité, de liens.

Réintégrer de manière forte la dimension culturelle devient alors pour le centre un levier pour aller vers, pour se rencontrer, pour se découvrir.

2. Orientations et enjeux inhérents à une structure sociale

2.1. Problématiques familiales

Des frontières invisibles, des parents en difficulté, des seniors isolés, des jeunes en désinsertion à l’étroit sous un plafond de verre, mais aussi, des schémas culturels familiaux enfermant, des filles bridées par leurs frères, des femmes réduites au rôle de mère, des pères peu présents, ou encore des familles mono parentales ou repliées sur elle-mêmes, des difficultés liées à la santé, aux droits, à la connaissance de la culture et de la langue française...les constats de terrain confirment l’enjeu majeur que constitue la famille ou plutôt les familles, tant la diversité et la complexité que le mot recouvre est vaste.

Donner plus de cohérence à la réflexion autour des priorités, des actions menées et des objectifs qu’elles poursuivent, est un premier enjeu fondamental déjà repéré, puisqu’un groupe de travail “Familles” et un groupe “parentalité” sont en cours de réflexion. Au-delà de tout ce qui a été énoncé à travers les constats précédents, la question des liens apparaît majeure, qu’il s’agisse de liens des familles avec la structure, entre familles, à l’intérieur des familles. Comment favoriser des liens de qualité, de confiance, de plaisir d’être ensemble, nécessaires à l’émergence d’un travail en profondeur, qui touche à l’intime de la cellule familiale. Comment permettre l’ouverture à d’autres possibles, à d’autres façons d’envisager les relations, la communication, l’éducation, les rôles, l’avenir...

Par ailleurs, l’attention portée à la santé mentale et physique mérite d’être ici réaffirmée en ce qu’elle constitue avec la restauration de liens de confiance, un besoin fondamental et un

pilier de cercles vertueux. Prendre soin de sa santé, pour être mieux, pour s'estimer, pour être disponible à d'autres horizons, pour éduquer ses enfants à la santé...

2.2. Engagement, pouvoir d'agir et implication des habitants

Engagement et pouvoir d'agir des habitants sont au cœur de la raison d'être de l'association, et les actions menées doivent sans cesse être réinterrogées sous cet angle.

Le bilan interne fait état d'une participation effective d'habitants dans la gouvernance, dans les différentes commissions, mais aussi dans des groupes moins formels, comme "Libérer la parole des femmes" ou encore le groupe de bénévoles de la "cantine éphémère", pour lesquels les médiateurs garantissent une écoute active et une prise en compte de la parole. Le CSCJP facilite les actions imaginées par le conseil citoyen, comme les fêtes de voisins. L'importance de la communication externe mise en place, via le site internet, les réseaux, la newsletter, les flyers, les affiches soutient l'effort déployé. Pour autant, l'implication pêche encore par le nombre et la mixité au regard de ce qu'on pourrait attendre.

Du consommateur de services ou d'activités, à l'acteur partie prenante, le défi est de taille. C'est sur le bénévolat, à tous les âges, que le centre souhaite mener une réflexion accrue pour les prochaines années. Comment impliquer jeunes, adultes, parents, familles, seniors, publics en situation de handicap, hommes, femmes ? Comprendre les spécificités de chaque public pour favoriser un bénévolat positif, porteur de sens pour chacun, révélateur de qualités personnelles et de force du collectif.

2.3. Développement durable

Le développement durable est l'affaire de tous dans un monde dont la logique économique outrepassa encore ses droits sur l'environnement et l'humain. Le bilan interne montre que l'enjeu environnemental et humain est déjà relativement bien intégré.

La situation géographique très favorable du centre, entre forêts, rivière, et jardin partagé, permet d'imaginer d'aller plus loin sur la dimension environnementale, dès le plus jeune âge, de cultiver une proximité avec la nature pour transformer durablement les comportements, développer un lien de respect, de réciprocité, d'interconnaissance avec le monde végétal et animal, l'envie de chérir et prendre soin du monde auquel on appartient.

2.4. Amélioration continue

L'amélioration continue est une partie intrinsèque de notre culture interne. Il nous paraît important de la réaffirmer encore pour ce nouveau projet, tant on sait que ce que l'on tient pour acquis se délite parfois sans qu'on s'en aperçoive. Formations, diplômes, réflexivité grâce aux feed-backs, résilience, créativité de l'intelligence collective, capacité à faire vivre un projet, illustrent un processus vers une montée en compétences effective de l'ensemble de la structure. Le diagnostic interne souligne cependant quelques zones plus ombragées.

La montée en compétences des bénévoles du CA devient nécessaire dans un contexte socio-économique changeant qu'il faut aujourd'hui prendre en compte, et pour que la co-gouvernance bénévoles-salariés, dont les liens ont été réparés, soignés lors du précédent projet, devienne un atout fort de la structure. La compréhension pas évidente de notre fonctionnement atypique pour l'extérieur, pour l'intérieur aussi parfois, est le 2ème enjeu dégagé. Le 3ème concerne la communication interne que les équipes souhaitent voir s'améliorer encore.

Il s'agit donc de poursuivre la démarche d'amélioration mise en exergue au précédent projet, et de consolider ses acquis en s'appuyant sur un travail de formalisation, d'explicitation fonctionnelle pour tous, référentiel de notre organisation, nos postures. L'enjeu est aussi de favoriser une montée en compétences conjointe des salariés et des bénévoles et de rester vigilant au soin porté à la communication, huile essentielle de rouages harmonieux.

3. Grandes orientations 2026-29 :

Le grand cap du projet social 2022-25 était l'accueil, attention de chaque instant, de la plus petite interaction à la plus grande assemblée, de la plus petite action au plus grand projet. Des liens sincères se sont tissés, se tissent peu à peu, des liens qui brillent de plus de confiance réciproque, de plus d'inter-connaissance. La construction se poursuit, jamais acquise, mais permet d'envisager pour notre nouveau projet une progression de notre accompagnement, d'un accompagnement co-construit, d'un accompagnement respectueux de l'éducation populaire, en ce qu'il s'inscrit dans un échange et n'induit pas de hiérarchie, d'un accompagnement source de mieux être pour l'individu, quel que soit son statut, usager, bénévole, salarié, comme pour le collectif, quelle que soit son échelle, équipe, quartier, commune, territoire. Plus qu'un objectif à atteindre, véritablement ambitieux, il s'agit d'une ligne directrice, d'un guide pour les chemins que nous choisissons d'emprunter, d'explorer, avec les habitants.

C'est dans cette philosophie sans cesse réaffirmée que s'inscrivent nos grandes orientations, au cœur desquelles nous avons placé la famille, "Les familles" dans toute leur diversité, dans toute leur complexité. L'orientation "Maison des habitants" réaffirme l'importance d'une mixité la plus grande possible, d'aller vers les publics invisibles et fragiles, tout comme vers ceux qui ne se sentent pas concernés par un centre à connotation "sociale" dans le sens appauvri du terme, l'importance qui en découle d'établir autant de passerelles que possible, dans une dynamique porteuse du développement du pouvoir d'agir et du mieux être. La 3ème grande orientation, "Nature et culture", énoncée de manière forte, montre l'envie de colorer l'association des valeurs qui nous animent, que le pastel actuel de l'environnement et de l'ouverture culturelle, se densifie pour prendre place dans l'arc en ciel intense de notre logo, au côté de social au sens de société... de "maison pour tous.

1^{er} volet : Les familles

- Développer une stratégie d'accompagnement de la **parentalité**
- Accompagner les **familles** à restaurer des liens de qualité (liens entre enfants, parents, grand-parents, fratrie)
- Proposer un programme d'actions cohérent et global autour de la **santé physique et mentale**, comme besoin fondamental du mieux-être, et comme enjeu d'éducation et de responsabilisation.
- Accompagner une **jeunesse** en difficulté vers la responsabilisation, l'autonomie, à devenir actrice de son parcours, enclencher un processus de déstigmatisation.

2^{ème} volet : La “maison des habitants”

- Etablir une mosaïque de **passerelles** pour que tombent les frontières invisibles (géographiques, âge, genre, milieux socio-culturels, secteurs du centre, activités...) et que la mixité devienne effective et source d'épanouissement
- Favoriser l'inclusion et le pouvoir d'agir des **publics invisibles et/ou fragiles**, permettre à chacun d'avoir une place, de jouer un rôle en tenant compte de ses spécificités (seniors, adultes, hommes ou femmes, ados, garçons ou filles, personnes porteuses de handicap, demandeurs d'asile,...)
- Développer l'accompagnement vers un **bénévolat** élargi et heureux, comme levier de l'épanouissement de l'individu et du collectif, et comme source d'inclusion et de mixité vécue positivement.

3^{ème} volet : nature et culture

- Favoriser des actions autour de la **culture** et/ou de la **nature**, comme **levier du lien humain**, de la rencontre de l'autre, de l'aller vers et de la mixité.
- Affirmer la **dimension culturelle** sous toutes ses formes, dans tous les espaces, en direction de tous les publics, comme vecteur facilitant de l'ouverture, de la découverte, de la compréhension de l'autre, comme composante indissociable d'une société plurielle.
- **Cultiver une proximité avec la nature** pour transformer durablement les comportements, développer un lien de respect, de réciprocité, d'interconnaissance avec le monde végétal et animal, l'envie de chérir et prendre soin du monde auquel on appartient.

4^{ème} volet : 3 axes transversaux

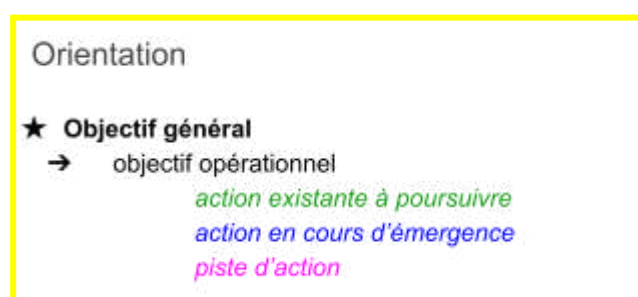
- ★ **Transition écologique** : intégrer plus fortement la **dimension environnementale** dans les actions, comme aspect privilégié du développement durable, du lien humain, de la santé physique et mentale.
- ★ **NPNRU** : assurer la **mission de GSUP** en poursuivant l'accompagnement efficace des habitants, en poursuivant le travail de mémoire et en favorisant leur engagement.
- ★ **Amélioration continue** : poursuivre, dans une démarche d'amélioration continue, le travail visant à une **meilleure compréhension et intégration pour tous** du CSCJP, de son fonctionnement, de ses grandes orientations, de sa culture basée sur la qualité de la relation, en soignant au mieux **communication** externe et interne.

4. Objectifs opérationnels et pistes d'actions

Les diagnostics partagés et internes, les travaux du "Séminaire vert"¹, de la réunion trimestrielle², les réponses au questionnaire par les habitants³, ainsi que les échanges spontanés permettent d'élaborer un premier document, une première feuille de route, à peaufiner, enrichir, ajuster, rectifier encore, revisiter toujours.

Dans les paragraphes suivants, nous tenterons de dégager pour chaque grande orientation, les objectifs généraux, les objectifs opérationnels, et quelques actions existantes ou à mettre en place.

Il est difficile de trouver une présentation qui mette en relief les interconnexions entre les orientations, les objectifs tout en restant lisible. Pour faciliter la lecture, nous avons choisi une présentation linéaire, qui ne doit pas occulter le schéma du projet et tous les liens qu'il éclaire. Nous utiliserons les codes suivants :



¹ Voir annexe : Une belle récolte

² Idem

³ Idem

4.1. Les familles

La mise en œuvre du projet familles, dont la référente⁴ est garante, constitue un pilier fondamental. Dans la logique de décroisement des secteurs du centre qui s'opère progressivement depuis quelques années, un groupe de travail Adultes-familles-habitants réunit, médiateurs sociaux, directeur, chargée d'accueil et référente adultes-familles, pour renforcer la cohérence des actions, dans un aller-retour permanent avec le vécu sur le terrain.

Les objectifs prioritaires ne rendent pas compte de tout le travail de longue haleine effectué, mais couchent sur le papier des directions fondamentales à prendre en compte, travailler à tous les niveaux, dans un souci de cohérence territoriale.

★ Développer une stratégie d'accompagnement de la parentalité

- élaborer un programme "parentalité" cohérent, dans un travail partenarial

- S'appuyer sur le LAEP*

- Impliquer concrètement les parents dans les projets de leurs enfants, ados : CLAS, Télémaque*

- Favoriser les actions de partenaires professionnels en direction des parents (prado-itinéraires, maison des ados....), par un relai actif et un appui logistique*

- Créer un groupe de travail parentalité*

- Organiser des conférences thématiques avec des professionnels*

- Organiser des soirées parentalité*

- Ateliers sensoriels interactifs et évolutifs enfants/parents/professionnels*

- Travailler la thématique des filles, qu'elles puissent faire des études, partir*

- Soirée sur la thématique des écrans*

- déconstruire la posture de "sachant" pour adopter une posture bienveillante

- Formation d'un médiateur familial*

- Mettre en place des conférences, tables rondes pour les professionnels, salariés, bénévoles*

- s'adresser aux différents publics en prenant en compte leurs spécificités et leurs besoins particuliers d'un part, en favorisant progressivement l'inclusion d'autre part

- Construire des actions avec des partenaires pour les publics en difficulté avec la langue et la culture en s'appuyant sur les ateliers socio-linguistiques*

- Apéros des mamans,*

- Apéros des papas*

- Le rôle du père dans l'éducation*

- Accompagner les papas solos, mamans solos*

- Imaginer des événements susceptibles d'attirer des papas (ex tournoi de foot)*

⁴ Annexe 3 - Missions du ou de la référent.e adultes-familles

★ **Accompagner les familles à restaurer des liens de qualité (liens entre enfants, parents, grand-parents, fratrie)**

(cet objectif est en même temps un levier pour instaurer des liens de confiance permettant d'amorcer un travail sincère et réciproque sur les questions de la parentalité, de l'éducation...)

→ développer les actions intergénérationnelles

Seniors, enfants acteurs à la Marpa

Des enfants, des nounous, des seniors : rencontres du RPEI à l'Ehpad

→ développer les actions parents/enfants porteuses de joie et de partage

Riche programme de la plateforme adultes-famille (sorties, actions de proximité, ouverture culturelle)

A quoi on joue : temps dédiés à jouer aux jeux de société en famille

Ateliers cuisine parents-enfants

Proposition de sorties, de découvertes

Impliquer régulièrement les parents avec leurs enfants dans des projets porteurs de sens (ex : défi parents-enfants autour du handicap)

L'histoire du soir (avec parents et enfants)

→ construire un lien de confiance avec les familles

Être disponible aux échanges informels

Rendre les projets éducatifs mis en place lisibles (soirées festives de restitution des projets / communication ciblée avec le support du site...)

→ construire un lien de confiance, d'ouverture, entre les familles

Fête des quartiers

À quoi on joue

Soirées familles de la crèche/du secteur enfance

★ **Proposer un programme d'actions cohérent et global autour de la santé physique et mentale, comme besoin fondamental du mieux-être, et comme enjeu d'éducation et de responsabilisation.**

→ Eveiller au bien-être, au mieux-être

Bien dans ton assiette (promotion d'une cuisine saine)

Gym au féminin

Fit gym

Former largement à "l'accueil" comme posture vectrice de mieux-être

Journée de l'homme / journée de la femme (coiffure, bien-être...)

→ Informer, former, en tenant compte des spécificités des publics

Cycle formation prévention cancers auprès d'un public féminin

Interventions adaptées aux personnes en difficulté avec la langue, de culture différente avec les ateliers d'expression comme levier (psys du cœur...)

Actions de formation sur l'estime de soi pour les femmes

- Accompagner les personnes en difficulté dans leur parcours santé
 - Bilan de santé*
 - Actions de prévention, dépistage*
 - Accompagnement dans les démarches*

- développer des actions vectrices de lien social, de rencontres, de mixité
 - Bien dans ton assiette (cantine, amapéros,...)*
 - Fête des quartiers*
 - Fête des voisins en lien avec le conseil citoyen*
 - Café des habitants*
 - Blablatricot*
 - Autour du jardin partagé*
 - 40 ans autour de Prévert*

- Favoriser la formation des salariés, bénévoles, habitants à la santé mentale
 - Formations au 1er secours en santé mentale (partenariat CLSM)*

- ★ **Accompagner une jeunesse en difficulté vers la responsabilisation, l'autonomie, à devenir actrice de son parcours, enclencher un processus de déstigmatisation.**
 - Favoriser un accueil bienveillant et inconditionnel
 - Espaces à l'image des jeunes, pensés par et pour eux*
 - Un accueil sans questionnaire, bienveillant, sécurisant*
 - Circulation libre des jeunes dans tous les espaces (cuisine, terrasse...) sous seule condition de respect, de partage des lieux.*

 - Développer l'envie d'être d'être acteur de son environnement, développer l'engagement
 - Construire des projets (Voyage à Marseille)*
 - Favoriser le bénévolat dans les différentes actions (cuisine à l'amapéro, fresque participative, stand crêpes sur un festival, ramassage des déchets avec Dynacité...)*
 - Construire progressivement des programmes de vacances ensemble*
 - Favoriser l'expression, la prise de parole*

 - Aller vers les jeunes invisibles
 - Travail de proximité*
 - Actions conjointes avec la Sauvegarde*
 - Créer une antenne jeunes au centre ville*

 - Favoriser l'égalité des chances
 - Mentorat Télémaque*
 - CLAS*
 - Travail sur la mixité, sur les droits des filles et des garçons*

- Favoriser une perception de la jeunesse, par les jeunes eux-mêmes et par les autres, comme acteur essentiel. Développer estime de soi et confiance.

Conseil citoyen jeunes

Actions concrètes du réseau jeunes

Actions valorisantes (Graff Jules Vallès, concours de slam au centre culturel Aragon...)

Mise en lumière vers l'extérieur d'actions citoyennes, artistiques, de projets menés...(site, newsletter, presse...)

Stages ou bénévolat à la crèche, dans le secteur enfance

Passerelles ateliers adultes/jeunes

- Travailler en lien avec tous les acteurs de l'éducation, de la prévention

Les addictions avec Mildeca

Développer le lien avec les collègues

Développer le lien avec les parents

Travailler sur la thématique des écrans

Travailler sur le thème de la sexualité

- Favoriser la mobilité des jeunes hors de leur quartier

Réseau jeunes

Plateforme

Inscriptions qui donnent accès à l'offre d'un territoire

4.2. La "maison des habitants"

L'intitulé de cette orientation peut sembler vaste mais reflète un besoin de réaffirmer encore plus fort la raison d'être de notre association, sa vocation de Tiers-lieu, plus large que celle attribuée généralement au mot social. Il n'est pas possible de panser des blessures, trouver des remèdes aux maux de la société, sans porter un regard global, sans réparer les liens absents. Chaque enjeu du territoire, des jeunes en désinsertion, des seniors isolés, des femmes en perte d'estime, des parents démunis ne peut être travaillé que s'il est pensé dans son lien à la société dans son ensemble. Le CSCJP souhaite s'ouvrir à tous, établir du mieux qu'il peut les passerelles, les liens manquants, redonner sens à la mixité et à la diversité, pour que chacun puisse faire son pas de côté, et que chacun trouve une vraie place.

★ Etablir une mosaïque de passerelles pour que tombent les frontières invisibles (géographiques, âge, genre, milieux socio-culturels, secteurs du centre, activités...) et que la mixité devienne effective et source d'épanouissement

- transformer les connotations restrictives, parfois péjoratives véhiculées par les mots
 - Faire un petit reportage du centre social pour présenter et changer l'image du nom*
 - Changer l'appellation de certains événements (exemple, fête de quartier)*
 - Mettre en valeur l'aspect "culturel" de l'association*
- construire des passerelles entre les ateliers, secteurs, publics
 - Par la médiation de terrain*
 - Mise en mots et en scène des textes des apprenants des ateliers d'expression en français par l'atelier théâtre*
 - Olympiades crèche/centre de loisirs*
 - Entre ateliers adultes et jeunes*
- favoriser, pour les salariés et bénévoles, la participation à des projets, actions dont ils ne sont pas référents
 - Cantine éphémère, Horizon féminin...*
 - Lecture d'histoires à la crèche par des salariés/bénévoles*
- poursuivre l'ouverture du CSCJP en direction de toute la commune de Bellignat, étendre le rayonnement des actions
 - Participation aux événements proposés par ECAIA (association culturelle) au centre ville*
 - Ateliers cuisine délocalisés (ESAT, Foyer d'hébergement d'urgence...)*
 - Communication, presse, radio, site*
 - Distributeur d'histoires aux centre hospitalier*
 - 40 ans autour de Prévert*
 - Mener des actions au centre ville*
 - Créer un espace jeunes au centre ville*
- susciter les échanges intergénérationnels
 - Enfants seniors acteurs à la Marpa*
 - Des enfants, des nounous, des seniors : rencontres du RPEI à l'Ehpad*
 - Café des habitants*
 - Mentorat Télémaque*
 - Projet accueil régulier des tout-petits par les bénévoles du jardin*

★ Favoriser l'inclusion et le pouvoir d'agir des publics invisibles et/ou fragiles, permettre à chacun d'avoir une place, de jouer un rôle en tenant compte de ses spécificités (seniors, adultes, hommes ou femmes, ados, garçons ou filles, personnes porteuses de handicap, demandeurs d'asile...)

→ accompagner concrètement les habitants dans leur pouvoir d'agir

Soutien humain et logistique au Conseil citoyen

Réactivité dans l'accompagnement à la mise en oeuvre des idées des habitants

Créer une commission cantine pour accompagner les habitants vers une gestion autonome de la cantine

→ favoriser l'inclusion des publics sensibles (personnes âgées, personnes en situation de handicap...), l'estime de soi

Mise en mots et en scène des textes des apprenants des ateliers d'expression en français par l'atelier théâtre

Bourse aux talents féminins

Distributeur d'histoires aux centre hospitalier

Penser l'inclusion (bénévole, participant) en amont de la mise en oeuvre des actions ou événements

→ rompre l'isolement et favoriser des actions vectrices de lien social et de mixité

Café des habitants, blablatricot, sorties

Actions de proximité au pied des immeubles, sur le marché...

Dames relai dans les quartiers pour détecter et toucher les publics isolés

→ mobiliser les hommes

Imaginer des événements/ développer des actions (mixtes) susceptibles d'attirer plus d'hommes (foot, bricolage...)

→ Développer autonomie dans les démarches et pouvoir d'agir des habitants

Ateliers socio-linguistiques

Forum de l'emploi au féminin

Développer une posture d'accompagnateur différente de "faire à la place de", "être au service de"

Point digital

★ Développer l'accompagnement vers un bénévolat élargi et heureux, comme levier de l'épanouissement de l'individu et du collectif, et comme source d'inclusion et de mixité vécue positivement.

→ élargir la participation de bénévoles à plus d'actions

Réfléchir systématiquement à l'engagement de bénévoles dans les actions

Soirées bénévoles et salariés pour que les salariés intègrent le bénévole comme partenaire privilégié

- accompagner le bénévolat
 - Un référent bénévole*
 - Une commission "bénévoles"*
 - Parrainage*
 - Livret d'accueil du nouveau bénévole*
- impliquer et fidéliser plus de bénévoles
 - Soirée bénévoles où chaque bénévole peut venir avec un ami*
 - Soirées bénévoles et salariés, pour célébrer ce qu'on fait, ensemble*
 - Communiquer sur les implications bénévoles, celles qui existent, celles qui s'inventent et se construisent ensemble*
- valoriser le bénévolat
 - Favoriser l'initiative, l'autonomie des bénévoles*
 - Favoriser le mécénat de compétences*

4.3. Nature et culture

Si nature et culture sont des leviers très intéressants pour atteindre les objectifs précédents, le choix de les traiter à part, dans une grande orientation, met en lumière une volonté partagée d'en faire des facettes majeures de l'identité en transformation du CSCJP depuis le dernier renouvellement de projet.

★ Favoriser des actions autour de la culture et/ou de la nature, comme levier du lien humain, de la rencontre de l'autre, de l'aller vers et de la mixité.

- Favoriser les actions à l'extérieur du CSCJP
 - Création d'une balade contée*
 - Escape game*
 - Les 40 ans de Prévert*
- Favoriser les actions qui amènent un public extérieur
 - La grande lessive par les tout-petits*
 - amaperos au jardin partagé*
 - Exposition peinture de l'atelier du CSCJP*
 - Représentation théâtrale de l'atelier du CSCJP*
 - Les 40 ans de Prévert*
- Favoriser les actions qui invitent à la coopération, au partage, à l'échange
 - Fresque participative*
 - Développer actions en lien avec le jardin partagé*
 - Découvrir les cuisines du monde : atelier + déguster à la manière du pays*
 - Les 40 ans de Prévert*

★ **Affirmer la dimension culturelle sous toutes ses formes, dans tous les espaces, en direction de tous les publics, comme vecteur facilitant de l'ouverture, de la découverte, de la compréhension de l'autre, comme composante indissociable d'une société plurielle.**

→ ouvrir le regard sur mille cultures

Découvrir les cuisines du monde : atelier + déguster à la manière du pays

Expo photo dans tout Bellignat

Défilé du monde

Les 40 ans de Prévert

→ rendre la culture au sens large accessible à tous

Sorties culturelles familles/adultes

Sorties culturelles adaptées aux publics en difficulté avec la langue

Sorties organisées avec le club culture jeunesse

Exposition peinture de l'atelier du CSCJP

Représentation théâtrale de l'atelier du CSCJP

Les 40 ans de Prévert

→ favoriser toutes les pratiques artistiques

Club culture jeunesse (graff, slam, film...)

Ateliers poterie, peinture, théâtre adultes

La grande lessive par les tout-petits

Les 40 ans de Prévert

★ **Cultiver une proximité avec la nature pour transformer durablement les comportements, développer un lien de respect, de réciprocité, d'interconnaissance avec le monde végétal et animal, l'envie de chérir et prendre soin du monde auquel on appartient.**

→ Ouvrir largement vers la nature

→ Sensibiliser à l'environnement

→ prendre soin de la nature et grandir avec elle

Habituer les enfants à être au maximum en extérieur

Projet enfance : grandir avec dame nature

Projet accueil régulier des tout-petits par les bénévoles du jardin

Actions avec tous les publics au jardin partagé

Ateliers autour des ruches

Les 40 ans de Prévert

L'association, née en 1988, a vu ses locaux sortir de terre en 1989. Nous voilà donc à l'aube de nos 40 ans, et plutôt fiers de ce que nous sommes devenus, de ce que nous avons fait, de ce que nous faisons. L'envie pointe déjà de faire de cet anniversaire, une année mémorable traversée par toutes nos ambitions : lien, rencontre, partage, inclusion, bénévolat, nature, culture, créativité, générations, rayonnement...

4.4. Les 3 axes transversaux

★ Transition écologique :

- intégrer plus fortement la **dimension environnementale** dans les actions, comme aspect privilégié du développement durable, du lien humain, de la santé physique et mentale.

Cet axe incontournable est pour le prochain projet fortement intégré dans les 3 grandes orientations. Le soin de l'humain et de la nature sont deux dimensions auxquelles nous prêtons conjointement attention et pour lesquelles nous avons décliné dans les paragraphes précédents objectifs et pistes d'action.

★ NPNRU :

- assurer la **mission de GSUP** en poursuivant l'accompagnement efficace des habitants, en poursuivant le travail de mémoire et en favorisant leur engagement.

Médiation efficace entre les habitants, bailleurs, chefs de travaux

Exposition mémoire, dans la continuité du video-mapping Les Saules en Lumière

Engagement des habitants dans la réflexion sur l'aménagement de l'espace public, et notamment du futur espace de convivialité

- ★ **Amélioration continue** : poursuivre, dans une démarche d'amélioration continue, le travail visant à une **meilleure compréhension et intégration pour tous** du CSCJP, de son fonctionnement, de ses grandes orientations, de sa culture basée sur la qualité de la relation, en soignant au mieux communication externe et interne.

- Poursuivre un programme ambitieux de formation⁵ pour tous les salariés

3 salariés en formation longue en 2025-26

Temps de formations collectives

Formations courtes régulières

- Développer la formation des bénévoles

Formation sur les enjeux stratégiques liés à la gestion des Tiers Lieux

- Faire vivre le projet 2026-29

Utiliser l'intelligence collective comme garant d'un projet et d'un cap partagé

Planifier les rencontres des commissions et groupes de travail

Elaborer un planning des réunions trimestrielles et s'y tenir

⁵ Programme de formations : voir annexe

- Formaliser pour une meilleure compréhension du cap commun, pour une meilleure transmission

Faire une synthèse transmissible du nouveau projet

Imaginer comment transmettre le fonctionnement de notre organisation, clarifier

Editer un livret des bonnes pratiques, des postures de l'accueil, de l'éducation populaire

Trombinoscope de qui fait quoi

- Améliorer la communication interne

Groupe Whatsapp de coordination générale

Réunion bimensuelle de l'équipe salariée-référente

Mettre un présentoir avec tous les flyers au multi accueil

Mettre un 2eme exemplaire de chaque affiche sur les portes du multi-accueil

- Poursuivre le travail de communication à tous

Faire vivre le site, reflet de la vie et de l'identité du centre

Poursuivre le travail de communication, réseaux, flyers, affiches

Partenariat avec la presse

Editer une newsletter mensuelle

Annoncer les grands événements, ou les grandes réflexions par des éditions spéciales de Newsletter

5. Indicateurs d'évaluation du projet

Pour évaluer le projet, il nous semble important de garder en tête, ou plutôt noir sur blanc, le sens de l'évaluation, d'autant plus qu'il est, dans la tradition culturelle du pays, souvent détourné dès les premiers pas à l'école.

5.1. Pourquoi et comment évalue-t-on?

Notre travail a-t-il un impact positif sur le territoire?

Notre travail contribue-t-il à l'épanouissement de chacun, chacune ?

Notre travail est-il en accord avec nos orientations ?

Faisons-nous vivre notre projet ?

Sommes-nous cohérents dans ce que nous faisons ?

Notre projet est-il toujours en adéquation avec ce que nous observons?

Quelles améliorations, ajustements apporter en fonction des réponses aux questions précédentes?

Pour que l'évaluation garde son sens, sa raison d'être, il est important d'être vigilant aux modalités choisies. Le développement de logiciels puissants de suivis de projets semblent peu adaptés à une structure comme la nôtre, du fait d'une énergie et d'un temps consacré disproportionnés, d'une lourdeur administrative qui s'exercerait au détriment des actions et de l'attention portée à nos fondations, aux liens humains, à notre disponibilité première pour ces liens, quels que soient nos impératifs.

Puisque le vivant se caractérise par le mouvement, même infime, au contraire de l'arrêt, et de la stagnation, il convient alors d'observer en permanence le mouvement, de déceler les zones qui stagnent, de comprendre ce qui freine, empêche, pour réajuster, décoincer, dans une approche qui pourrait s'apparenter à l'évaluation continue (pour autant que le sens en soit bien gardé).

5.2. Des outils privilégiés :

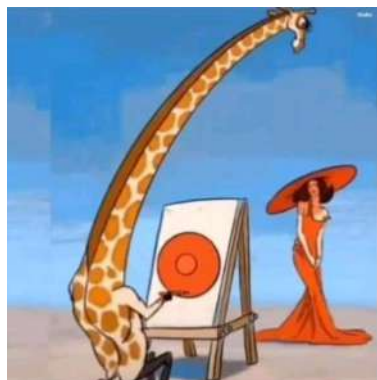
5.2.1. L'attention continue :

Dans une posture d'accueil, chacun porte attention à l'autre, aux autres, développe des antennes pour ressentir bien-être ou malaise, observer les sourires ou les fermetures, ressentir l'enthousiasme ou les fardeaux, les interactions et leur qualité. L'attention continue, c'est celle qui remarque que pour la première fois une maman est restée discuter en venant chercher ses enfants ou qu'une apprenante des ateliers d'expression s'est inscrite à la couture mais n'est pas revenue, que ça fait déjà trois fois qu'un jeune est à l'heure, ou qu'un autre en est à trois lapins, que la salle des visiteurs sera sans doute trop petite pour la prochaine assemblée générale...c'est l'attention quotidienne portée à ce qui se passe, à l'infime ou au plus grand. Une attention qui invite à voir toutes les évolutions, voir les progrès et questionner les résistances.

5.2.2. L'écoute disponible et active :

La posture de l'accueil est favorable à une parole de plus en plus libre, qu'elle s'opère de manière informelle et spontanée, comme ce père qui évoque son difficile divorce à côté de la photocopieuse, ou dans des groupes comme Libérer la parole des femmes. Écouter, recueillir l'expression des besoins par la proximité avec les habitants permet d'interroger la trajectoire de l'association, d'imaginer des actions pleines de sens.

5.2.3. Le feed-back :



C'est sans doute l'outil privilégié pour lequel le centre développe une compétence importante. Bien intégré, et bien compris, il est une aide véritable à la prise de recul, au questionnement et à l'élaboration de stratégies consenties, une source énergisante d'amélioration, de remise en mouvement. Collectif ou individuel, le feedback apporte un ou

plusieurs éclairages différents sur une situation. Conduit de manière régulière, il permet à la structure de développer une vue d'ensemble de plus en plus fine sur son travail et d'opérer des ajustements dans une temporalité connectée au réel.

5.2.4. Les réunions de coordination bimensuelles :

Elles réunissent l'équipe des référents salariés. Communication interne, remontées de terrain, feed-backs, passerelles, créativité, intelligence collective, sens partagé...elles sont garantes d'une équipe qui travaille ensemble sur un projet partagé qui fait sens pour le territoire.

Attention continue, écoute disponible et active, feedbacks, réunions de coordination bimensuelles permettent de recueillir au fil de l'eau un faisceau d'indicateurs qualitatifs précieux pour ajuster le cap, rectifier les erreurs, s'adapter en permanence à la réalité du terrain, dans une réactivité réfléchie et consciente.

5.2.5. Les réunions trimestrielles

Elles réunissent salariés et bénévoles et sont le lieu par excellence où l'on cultive la présence du projet, où l'on vérifie l'ancrage, où l'on se réaligne sur nos axes, pour avancer encore, inventer, échanger, choisir, améliorer...faire vivre le projet, vivre le projet. Ces temps qui permettent d'évaluer et d'ajuster ce que nous faisons, sont aussi de temps qui reboostent énergie et enthousiasme quand parfois la fatigue se fait sentir, qui redonnent du sens pour tous, qui réaffirment l'aventure collective.

5.2.6. Les séminaires au vert

Le premier séminaire a fait ses preuves. Nul doute qu'à la moulinette d'un logiciel intelligent, s'éclairerait une myriade d'ampoules vertes. Rires, enthousiasme, productivité, créativité, discussions, échanges animés, jeux, concentration, attention, implication, mixité, impact sur les équipes, l'épisode pilote appelle sans hésiter une suite. Un séminaire à mi-parcours pourrait être une belle occasion d'évaluer, requestionner, réinterroger le projet. Une occasion aussi de réaffirmer que chacun, qu'il soit à la direction, l'accueil, la médiation, l'animation, la restauration, salarié ou bénévole, a une place réelle, un rôle à jouer dans l'animation de ce projet.

5.2.7. Des données objectives

Les indicateurs de fréquentation, selon le profil (genre, origine géographique, origine socio-culturelle, âge), selon les activités, les actions, les événements, les accompagnements.

Des indicateurs objectifs sur l'évolution du bénévolat, nombre, profil, implication... seront intéressants à mettre en place au vu d'un de nos objectifs majeurs.

Les bilans constructifs que les référents de projets établissent pour les actions qu'ils coordonnent, fournissent une base intéressante pour l'évaluation du projet.

5.3. Un vrai débat

Nous sommes conscients qu'à ce stade, nous n'avons pas énoncé de critères clairs pour l'évaluation de notre projet, même si nous avons confiance dans les outils que nous utilisons quotidiennement et qui ont déjà fait leurs preuves, au vu du bilan positif du précédent projet, et que nous mettons en place un cadre favorable à une évaluation continue, à des réajustements réactifs et réfléchis.

Une grille évaluative, des cases à cocher, une liste de critères à remplir sur un projet aussi ambitieux ne nous paraît pour l'instant ni réaliste, ni fonctionnelle. Une grille, si l'on n'y prend garde, peut devenir enfermante, et imposer une lecture unique du réel, un découpage, parfois même un surdécoupage dont il est difficile de s'extraire. Il nous semble aussi surtout que cette question mérite qu'on prenne le temps d'y répondre, ensemble, salariés et bénévoles de l'association. Si grille il doit y avoir, il est important qu'elle puisse être co-construite, validée, intégrée pour éviter d'être un fardeau vide de sens à remplir en urgence. Si grille il y a, ce ne sera qu'un outil parmi tous les autres. Quoi qu'il en soit, la démarche évaluative pourrait être le chantier de la prochaine réunion trimestrielle.

6^{ème} partie

Les moyens à mobiliser

1. Les moyens humains

1.1. Les salariés

L'équipe de salariés a fortement évolué depuis 2022 (+35%). Les facteurs ont été multiples, avec par ordre d'importance :

- l'agrandissement du Multi-accueil avec intégration d'une restauration de midi (accueil continu) : + 3 ETP¹
- l'intégration d'un RPEI² : + 1 ETP
- le développement d'activités de médiation sociale (+2 ETP en emploi adulte-relais)
- l'augmentation de la fréquentation de l'ALSH³

Etat des postes salariés fin 2025

Multi accueil

1 responsable (EJE⁴) - 1 ETP

4 auxiliaires de puériculture (DE⁵) - 4 ETP

3 animatrices petite-enfance (CAP⁶) - 2,7 ETP

1 référente santé (infirmière) - 30 hrs/an

1 agente de restauration - 0,9 ETP

¹ ETP : Equivalent temps plein

² RPEI : Relai petite enfance itinérant

³ ALSH : Accueil de loisirs sans hébergement

⁴ EJE : Educateur.trice de jeunes enfants

⁵ DE : Diplôme d'Etat

⁶ CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

RPEI

1 animatrice RPE (DE Auxiliaire puériculture) - 1 ETP

ALSH enfants (3 - 11 ans)

1 responsable - 1 ETP

4 animatrices d'activité (2 BPJEPS⁷) - 4 ETP

Pôle jeunesse (comprenant ALSH 11 - 17 ans)

1 référent (BPJEPS) - 1 ETP

1 animatrice (stagiaire BPJEPS) - 1 ETP

Médiation sociale / coordination de projets habitants

1 médiatrice / chargée de projets (DEJEPS⁸) - 1 ETP

1 médiateur / chargé de projets (stagiaire DE médiation familiale) - 1 ETP

1 médiateur - 0,3 ETP

Accueil

1 agente d'accueil - 1 ETP

Adultes - familles

1 référente familles / directrice adjointe (DESJEPS) - 1 ETP

1 animatrice socio-linguistique - 0,2 ETP

Direction

1 directeur - 1 ETP

Total : 25 salariés / 22.1 ETP

L'effectif actuel se voudra stable pour la période du nouveau projet (2026 - 2029).

1.2. Les bénévoles

Le bénévolat représente une ressource importante pour le centre social et culturel. Le modèle associatif favorise la participation de bénévoles, notamment dans sa gouvernance (assemblée générale, conseil d'administration, bureau). De plus, l'ensemble des actions permet l'invitation de bénévoles à contribuer. D'ailleurs, pour certaines actions comme le Mentorat Télémaque⁹ ou la cantine éphémère¹⁰, cette participation est existentielle.

Compte tenu du modèle économique de notre structure, le bénévolat offre également une belle potentialité pour poursuivre le développement des actions, tout en maintenant l'effectif salarié à un niveau cohérent avec les financements structurels. Sa montée en puissance

⁷ BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

⁸ DESJEPS : (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)

⁹ Mentorat Télémaque : <https://www.csbellignat.fr/telemague-mentorat-pour-une-orientation-choisie/>

¹⁰ Cantine éphémère - Bien dans ton assiette : <https://www.csbellignat.fr/bien-dans-ton-assiette-2/>

demande toutefois un véritable dispositif d'animation spécifique et dédié. Ainsi nous avons inscrit cet objectif parmi les orientations stratégiques de notre projet 2026-2029.

Bénévolat actuel par type :

- 14 administrateurs bénévoles au CA¹¹ (+ 6 membres de droit)
- 12 mentors bénévoles Télémaque (en cours de développement vers 20 pour 25-26)
- 12 bénévoles Cantine Ephémère
- 15 bénévoles Fête de quartier
- 10 bénévoles "animateurs" (CLAS, Journée droits de femmes, atelier couture, gym douce, théâtre, poterie, etc.)

1.3. Le partenariat

L'organisation du CSCJP cultive l'ouverture, une ouverture qui se traduit notamment par la capacité d'écoute et d'accueil des habitants et des bénévoles, afin qu'ils "infiltrant" notre organisation et se l'approprient. Cette même culture d'ouverture est bienvenue pour développer des coopérations avec des partenaires. Là aussi se situe un beau potentiel de création de valeur. Avec la volonté de transformer ce potentiel en collaborations effectives et vertueuses, le CSCJP a considérablement amplifié le nombre de ses partenaires durant la période du projet social 2022 - 2025, passant de 20 à 40, soit 100% d'augmentation.

L'écosystème partenarial du bassin Oyonnaxien est dense et bien fourni. De nombreuses réunions institutionnelles dans le cadre du Contrat de Ville ou de la Cité Éducative sont des occasions de nouer et cultiver des liens d'interconnaissance et de coopération. Toutefois, cette opportunité représente en même temps un risque. Un risque de dispersion ou de surmobilisation pour des relations qui génèrent trop peu de valeur par rapport au temps à investir. Par conséquent la capacité de sélection judicieuse et d'élaboration d'un processus relationnel productif est devenue essentielle pour transformer en véritable valeur ce beau potentiel partenarial.

Des partenariats qui fonctionnent bien génèrent entre autres :

- apprentissages réciproques
- mutualisation de moyens
- intelligence collective, créativité et autres synergies
- amplification et complémentarité des compétences
- dynamique de réseau

¹¹ CA : Conseil d'administration

Partenariat actuel par type :

- collectivités territoriales (Communes, Agglomération, Département, Région, État)
- caisses, banques et fondation (CAF, Crédit Mutuel, Caisse d'Epargne, Fondation Vinci)
- services publics de soutien social (CDS¹², CCAS¹³, etc.)
- bailleurs sociaux (Dynacité, Semcoda, Logidia)
- éducation (écoles Pré des Saules, Les Sources, collèges Ampère, Lumière, Rostand, lycée Arbez-Carme, faculté INSA, centres de formation GRETA, FSM01, Les Francas, réseaux de soutien : Sauvegarde, CAPSO, PRE¹⁴, PRA¹⁵, etc.)
- emploi et entrepreneuriat (France Travail, Mission locale, agences d'intérim, BGE, Adie, Fabrique des Possibles, France Active, etc.)
- réseaux de structures "paires" (fédération, centres sociaux, accueils de loisirs, crèches, RPE, etc.)
- réseaux d'insertion (HUDA¹⁶, ADAPEI¹⁷, Les PEP¹⁸ 01, Groupe Solid'Air, etc.)
- réseaux de coopération économique et de mécénat (AEPV¹⁹, IPC²⁰, entreprises locales, etc.)
- réseaux de coopération culturelle (ECAIA, Label Vie d'Ange, Centre Aragon, bibliothèques, radios, etc.)
- réseaux de coopération santé & environnement (Hôpital du Haut Bugey, MARPA²¹, EHPAD²², AMAP²³, agriculteurs locaux, Véloxy, etc.)
- fournisseurs
- prestataires de service (rédactrice, sociologue, éducatrice sportive, diététicienne, etc.)
- médias (Progrès, La Voix de l'Ain, radio RCF, PFM etc.)

¹² CDS : Centre départemental de solidarité

¹³ CCAS : Centre communal d'action sociale

¹⁴ PRE : Programme de réussite éducative

¹⁵ PRA : Pôle ressource adolescent

¹⁶ HUDA : Hébergement d'urgence des demandeurs d'asile

¹⁷ ADAPEI : association engagée dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap

¹⁸ PEP : association de solidarité pour l'enfance

¹⁹ AEPV : Acteurs économique Plastics vallée

²⁰ IPC : Centre technique industriel

²¹ MARPA : Maison d'accueil et de résidence pour l'autonomie

²² EHPAD : Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

²³ AMAP : Association pour le maintien d'une agriculture paysanne

2. Moyens logistiques

2.1. Les locaux :

Le centre dispose d'un vaste équipement, mis à disposition et entretenu par la commune, ouvert à tous, façonné par les habitants. Le bâtiment principal, rue Georges Cuvier, intègre depuis octobre 2023 une nouvelle extension, qui héberge le multi-accueil dans des espaces modernes et adaptés aux tout-petits. Cette évolution permet de repenser progressivement l'organisation et le cadre du bâtiment d'origine, d'améliorer l'accueil et l'appropriation des espaces par les publics les plus variés, de répondre aux besoins des activités multiples mises en place par et pour les habitants.

Deux annexes, au cœur du quartier du Pré des Saules, la Salle des Familles, place des Arcades, et la Maison de Projet, rue Louis Braille, favorisent la mise en place de temps de proximité, d'échanges, d'actions dans des espaces sécurisés et accueillants.



À la Maison de projet, des femmes parlent en toute sécurité du papillomavirus.

Des créneaux pour l'utilisation du gymnase juste en face sont à la disposition de l'association.

Un jardin partagé inauguré en 2022 surplombe une esplanade propice aux événements extérieurs.

3. Moyens financiers

Comme nous l'avons vu dans le diagnostic interne, la situation financière²⁴ du CSCJP peut être qualifiée de "saine". Des réserves-fonds propres d'environ 500 K€ et autant de fonds de roulement permettent de gérer les besoins en trésorerie avec un certain confort. Les résultats d'exploitation sont neutres depuis 4 ans. Toutefois le budget a été en forte augmentation entraînant une hausse du BFR²⁵. Par conséquent, un certain lissage des encaissements de subventions est à prévoir.

Nous prévoyons une stabilisation du budget pour les 4 ans à venir (2026 - 2029). Une augmentation budgétaire annuelle de 2,5% est probable (inflation). Notre objectif principal pour maintenir une bonne situation financière est l'augmentation des financements structurels de 100 K€. La mise en place d'un système plus performant de comptabilité analytique devra permettre l'analyse adéquate pour présenter aux partenaires financiers les besoins précis par type d'activité.

²⁴ Annexe 5.4 - Une gestion économique saine

²⁵ BFR : Besoin en fonds de roulement

Annexes

Annexe 1 : Portrait de territoire.....	p81
Annexe 1.1 : Documents d'appui pour un diagnostic partagé.....	p82
Annexe 1.2 : Ménages et familles - Quelques données statistiques.....	p85
 Annexe 2 : Parents en difficulté - professionnels en difficulté.....	 p91
 Annexe 3 : Missions du ou de la référent.e adultes-familles.....	 p94
 Annexe 4 : 2022-2025, vie d'un projet.....	 p96
Annexe 4.1 : Quelques extraits du projet 2022-2025.....	p97
Annexe 4.2 : La fréquentation du centre.....	p100
 Annexe 5 : Les points d'appui.....	 p105
Annexe 5.1 : Tableau récapitulatif des points d'appui et points d'amélioration...	p106
Annexe 5.2 : Un plan de formation ambitieux.....	p108
Annexe 5.3 : Un partenariat riche et diversifié.....	p110
Annexe 5.4 : Une gestion économique saine.....	p112
 Annexe 6 : Le renouvellement de projet 2026-2029.....	 p116
Annexe 6.1 : Une démarche participative.....	p117
Annexe 6.2 : Une belle récolte.....	p125
Annexe 6.3 : Schéma organisationnel TOB.....	p137
 Annexe 7 : Deux projets pour illustrer.....	 p138
Annexe 7.1 : Bien dans ton assiette, une illustration de nos axes.....	p139
Annexe 7.2 : Horizon féminin : illustration d'une démarche.....	p141

Annexe 1

Portrait de territoire



Annexe 1.1: Documents d'appui pour un diagnostic partagé.

Annexe 1.2 : Ménages et familles - Quelques données statistiques

Annexe 1.1

Documents d'appui pour un diagnostic partagé.

Tous les documents et sites de référence sont accessibles depuis notre site :

<https://www.csbellignat.fr/nous-connaître/ressources/>



Intitulé : Projet social 2022-2025 – document de synthèse

Date de publication : Octobre 2021

Auteur : CSCJP

Descriptif : **Pourquoi** nous faisons ce que nous faisons, **ce** que nous faisons, **comment** nous le faisons, avec **qui** et avec **quoi** ? Le projet social, véritable feuille de route, est renouvelé tous les 4 ans, dans une démarche participative à laquelle habitants, bénévoles, partenaires et salariés prennent part.



Intitulé : Le quartier du Pré des Saules – Premiers éléments pour la construction d'une mémoire partagée

Date de publication : mai 2023

Auteur : Juliette Rolland (sociologue indépendante)

Descriptif : Ce document établit un portrait de Bellignat et du quartier du pré des Saules à partir de documents d'archives, de données statistiques et d'ateliers menés auprès des habitants.



Intitulé : Dis-moi Bellignat – Notre quartier Pré des Saules

Date de publication : Janvier 2024

Auteur : SEMCODA

Descriptif : Dans le cadre du travail de mémoire lié à la réhabilitation du quartier prioritaire du Pré des Saules, le bailleur Semcoda a réalisé pour les habitants un livret

: « quelques flash choisis de ce travail de recherche, d'écoute, de rencontres, de partage avec les habitants et tous ceux qui les ont accompagnés. Quelques pages à la mémoire de Bellignat et du quartier « Pré des Saules ».



Intitulé : Concertation citoyenne – Bellignat – juin, juillet et septembre 2023

Date de publication : 21 octobre 2023

Auteur : Fédération des centres sociaux de l'Ain

Descriptif : Ce document restitue la parole des habitants sur les points positifs ou d'amélioration concernant leur quartier, recueillie dans le cadre du renouvellement du **contrat de Ville**.



Intitulé : Quartier prioritaire du Pré des Saules – données

Mises à jour régulières

Auteur : SIG Ville (système d'information géographique de la politique de la Ville)

Descriptif : Cartographie et données du quartier

prioritaire du pré des Saules. Accès à des fiches thématiques sur la démographie, l'éducation, l'insertion professionnelle, le revenu, le tissu économique et le logement en comparaison avec les différentes échelles territoriales (QP/commune/EPCI).



Intitulé : Données locales – commune de Bellignat – dossier complet

Date de publication : 10 juillet 2025

Auteur : Insee

Descriptif : Les données présentées sont diffusées en géographie 2024 ou 2025 selon la source.

Pour des raisons de secret statistique, certains indicateurs peuvent ne pas être renseignés



Intitulé : Contrat de ville

Auteur : HBA

Descriptif : Le Contrat de ville, vise à améliorer la vie des habitants et à lutter contre les processus de ségrégation urbaine et sociale des quartiers prioritaires et des quartiers de veille active via une série d'actions.



Intitulé : Nouveau Programme National de Rénovation Urbaine

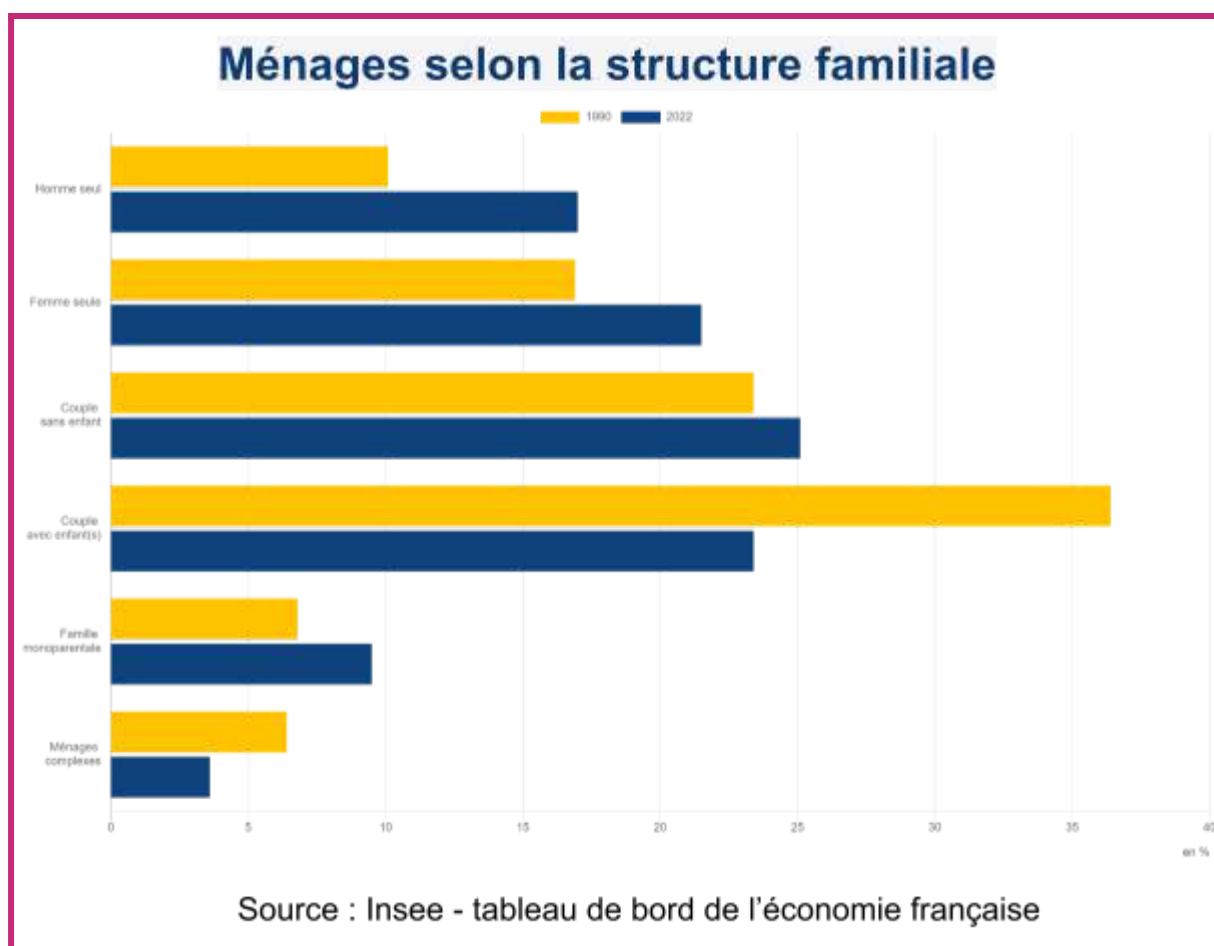
Auteur : ANRU

Descriptif : Le Nouveau Programme National de Rénovation Urbaine (NPNRU) vise la rénovation urbaine des quartiers prioritaires afin d'apporter une réponse aux enjeux urbains en termes de bâti mais aussi de cadre de vie et de développement (mobilité, emploi, services...).

Annexe 1.2

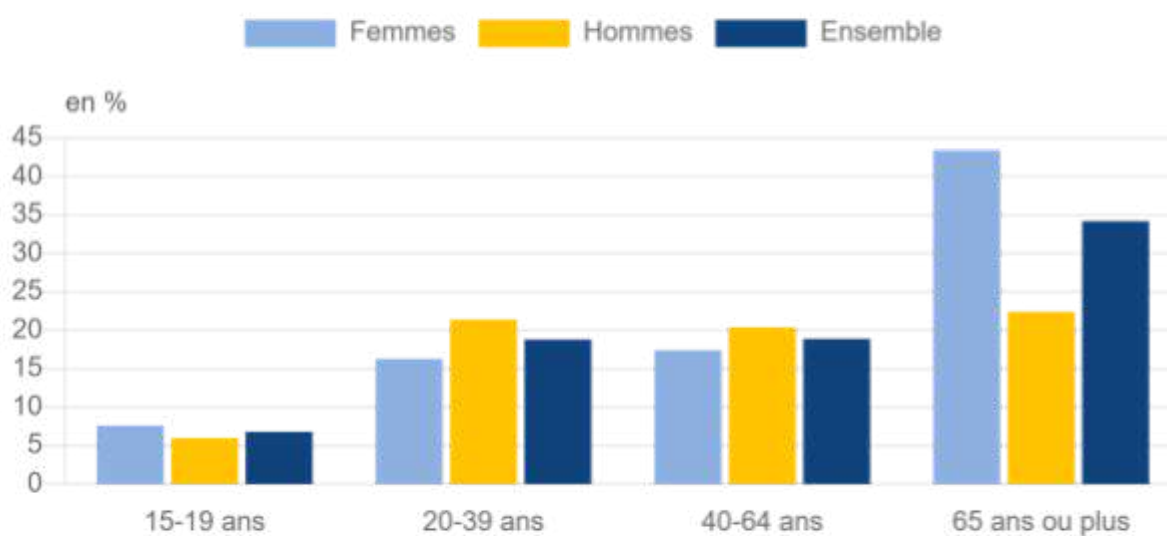
Ménages et familles - Quelques données statistiques

France



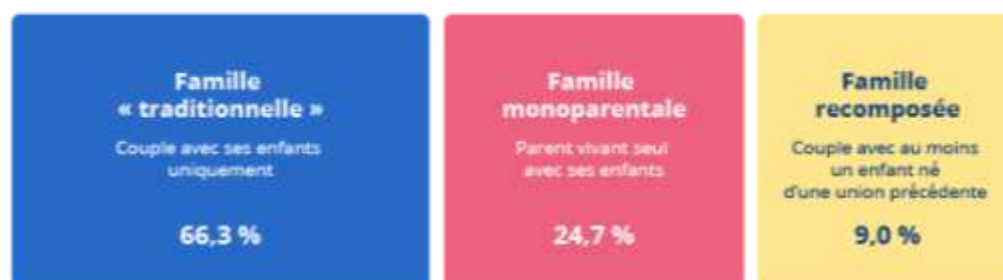
source : Insee

Personnes vivant seules selon l'âge et le sexe en 2022



source - Insee - Tableau de bord de l'économie française

Figure 1a – Répartition des familles en France en 2020



Lecture : en France, en 2020, 66,3 % des familles avec au moins un enfant mineur sont des familles « traditionnelles », composées d'un couple et de leurs enfants, sans autres enfants dans le logement.

Champ : France hors Mayotte, familles avec au moins un enfant mineur.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020.

Les enfants des familles monoparentales et des familles nombreuses sont plus souvent que les autres en situation de pauvreté

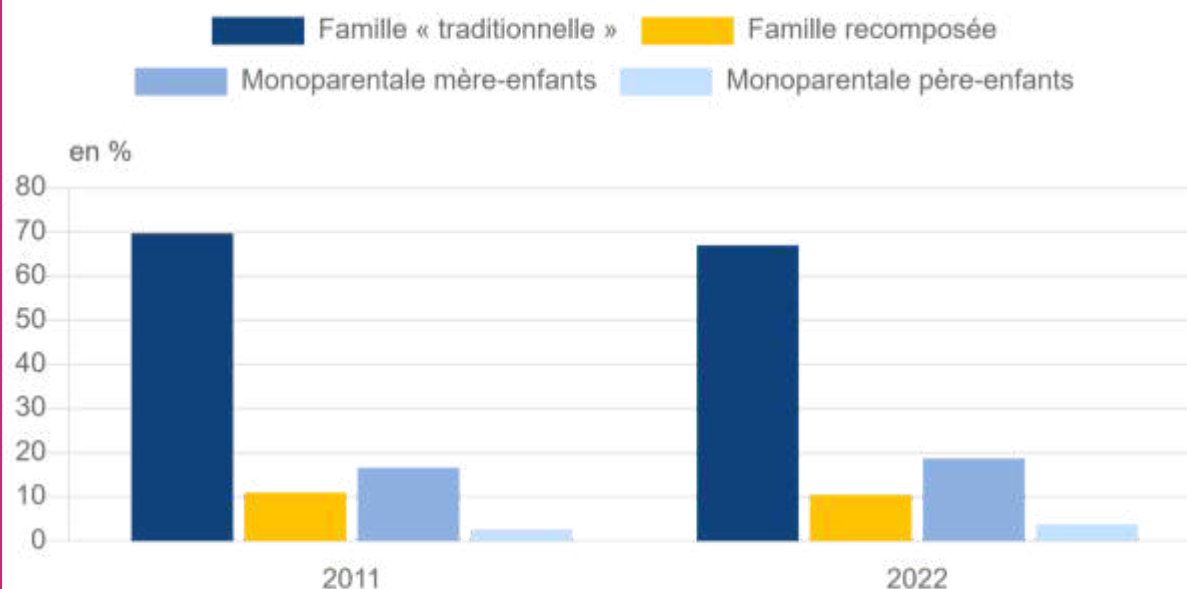
En 2018, 41 % des enfants mineurs vivant en famille monoparentale vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire et sont donc pauvres, contre 21 % de l'ensemble des enfants (**figure 4a**). Dans un tiers des familles monoparentales, le parent avec lequel ils résident la plupart du temps n'a pas d'emploi. Leur situation est alors plus précaire : 77 % des enfants sont pauvres, contre 23 % quand le parent est en emploi.

Dans les couples, le taux de pauvreté est également élevé quand aucun des adultes n'a d'emploi (ce qui concerne 6 % des couples avec au moins un enfant mineur) : 71 % des enfants sont pauvres, contre 30 % quand un seul des adultes travaille et 5 % quand les deux travaillent. La situation est très proche pour les enfants en famille recomposée et ceux en famille « traditionnelle ».

Les enfants des familles nombreuses sont également plus souvent pauvres que les autres, surtout s'il y a quatre enfants ou plus à la maison (**figure 4b**) : 43 % sont pauvres, contre 24 % dans les familles de trois enfants et 16 % pour celles d'un ou deux enfants. Le taux d'emploi nettement moins élevé pour les mères de familles nombreuses peut expliquer ce constat : la part des femmes au foyer, retirées du marché du travail tout au moins momentanément, est plus élevée, surtout parmi les mères de quatre enfants ou plus. Ces dernières sont par ailleurs plus confrontées au chômage (**figure 5**).

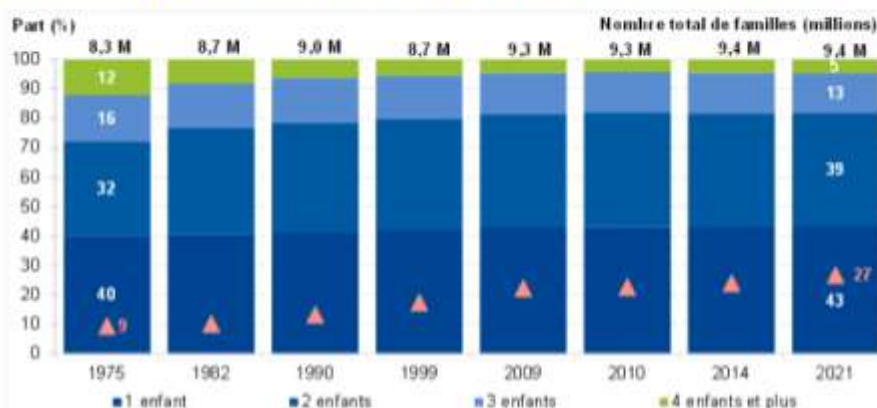
Source Insee.fr

Enfants mineurs selon le type de famille



source Insee - Tableau de bord de l'économie française

Graphique 1 • Répartition des familles avec enfant(s) de moins de 25 ans



Lecture : En 2021, sur les 9,4 millions de familles, 43% ont 1 enfant, 39% 2, 13% 3 et 5% 4 ou plus, 27% des familles sont monoparentales.

Source : Insee, RP1975 et RP1982 sondages au 1/20, RP1990 sondage au 1/4 - RP2009, RP2010, RP2014 et RP2020 exploitations complémentaires.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 1999, France entière pour les années 2009, 2010, 2014 et 2020, population des ménages, familles avec au moins un enfant de 0 à 24 ans (en âge révolu).

Bellignat

FAM T1 - Ménages selon leur composition

Type de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2011	%	2016	%	2022	%	2011	2016	2022
Ensemble	1 618	100,0	1 667	100,0	1 666	100,0	3 518	3 999	3 527
Ménages d'une personne	687	41,4	674	40,4	697	41,9	687	674	697
Hommes seuls	310	21,4	325	19,5	321	19,3	310	325	331
Femmes seules	377	23,6	349	21,0	376	22,6	377	349	366
Autres ménages sans famille	29	1,3	50	3,0	58	3,6	43	138	165
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	932	57,4	944	56,6	919	55,2	2 788	2 796	2 725
Un couple sans enfant	457	24,3	420	25,7	406	24,4	821	884	812
Un couple avec enfant(s)	399	24,6	389	23,4	371	22,3	1 083	1 089	1 022
Une famille monoparentale	146	9,8	125	7,5	142	8,5	383	325	291

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

FAM T3 - Composition des familles

Type de famille	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	959	100,0	959	100,0	929	100,0
Couples avec enfant(s)	399	41,6	394	41,1	371	39,9
Familles monoparentales	154	16,0	125	13,0	142	15,3
Hommes seuls avec enfant(s)	36	3,7	20	2,1	45	4,9
Femmes seules avec enfant(s)	118	12,3	105	10,9	97	10,4
Couples sans enfant	487	42,4	439	45,8	416	44,8

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

FAM T3bis - Composition détaillée des familles composées de couples avec enfant(s)

Couples avec enfant(s)	2022	%
Ensemble	371	100,0
Famille traditionnelle	340	91,7
Famille recomposée	31	8,3

Sources : Insee, RP2022, exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2025.

FAM T4 - Familles selon le nombre d'enfants âgés de moins de 25 ans

Nombre d'enfants	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	959	100,0	959	100,0	929	100,0
Aucun enfant	426	44,4	489	51,0	477	51,3
1 enfant	233	24,3	180	18,7	162	17,5
2 enfants	193	20,2	180	18,7	144	15,5
3 enfants	79	8,2	90	9,4	125	13,4
4 enfants ou plus	28	2,9	20	2,1	21	2,3

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

QPV du Pré des Saules comparé aux autres échelles territoriales

Ménages				
	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2021
Ménages de 1 personne (%)	35,1	40,0	32,8	33,9
Ménages de 6 personnes ou plus (%)	4,1	1,9	2,4	2,3

Source : Insee, Recensement de la Population 2018

Familles percevant les allocations CAF				
	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2021
Nombre de foyers allocataires percevant au moins une prestation CAF	336	821	10 899	11 841
Population couverte par au moins une prestation CAF	862	1 912	29 676	31 913
Part parmi les foyers allocataires :				
Allocataires de moins de 25 ans non étudiants (%)	6,0	9,3	7,9	7,9
Allocataires étudiants (%)	s	6,3	1,0	1,5
Familles monoparentales (%)	15,2	11,3	13,1	13,0
Allocataires isolés (%)	40,8	49,5	37,0	37,9
Couples sans enfant (%)	9,2	6,2	6,2	6,1
Couples avec enfant(s) (%)	34,8	33,0	43,7	43,0
Couples avec 3 enfants ou plus (%)	14,9	12,2	15,2	14,9
Répartition par tranche d'âge des enfants couverts par au moins une prestation CAF :				
Enfants de moins de 3 ans (%)	13,2	14,6	13,0	12,8
Enfants de 3 à moins de 6 ans (%)	14,5	12,2	13,6	13,6
Enfants de 6 à moins de 11 ans (%)	27,1	26,1	26,8	27,1
Enfants de 11 à moins de 15 ans (%)	21,8	23,6	23,6	23,6
Enfants de 15 à moins de 18 ans (%)	15,0	15,7	15,3	15,3
Enfants de 18 à moins de 25 ans (%)	8,4	7,8	7,7	7,6

Source : Cnaf, Fichiers des allocataires des CAF au 31/12/2020

Annexe 2

Parents en difficulté - professionnels en difficulté

Et si, pour qu'une société bouge, évolue, nous devons tous faire un pas de côté, un pas vers l'autre?

Se rencontrer, s'écouter, se comprendre, co-construire ?

*“Fin novembre et début décembre 2024, des militants Quart Monde de Normandie ont travaillé avec **des professionnels de la Cité éducative d'Hérouville-Saint-Clair**, dans le cadre d'une co-formation en Croisement des savoirs et des pratiques¹. **Toutes et tous faisaient le constat de ne pas arriver à rejoindre les parents des enfants les plus en difficulté et avaient en commun de vouloir contribuer à la réussite éducative des enfants.**”*

Article ATD Quart monde publié le 22 janvier 2025

Lien vers l'intégralité de l'article

<https://www.atd-quartmonde.fr/actualites/croisement-des-savoirs-semer-des-graines-pour-faire-evoluer-les-pratiques-a-la-cite-educative-dherouville-saint-claire/>

¹ Démarche développée par ATD-Quart Monde : en savoir plus : <https://www.atd-quartmonde.fr/le-croisement-des-savoirs-et-des-pratiques/>

Quelques extraits de l'article :

C'est une co-formation qui « interroge, déstabilise, heurte », constate l'un des professionnels de la Cité Éducative d'Hérouville-Saint-Clair

un constat : « on essaye de bien faire, mais pourquoi ça ne marche pas ? »

Pour faire évoluer cette situation, le **Croisement des savoirs et des pratiques**, animé par des membres d'ATD Quart Monde, leur a permis de **réfléchir ensemble et avec des personnes en situation de pauvreté** aux conditions à mettre en place pour **mieux travailler ensemble, entre parents et professionnels**, pour la réussite éducative de tous les enfants.

Ce travail exigeant a d'abord donné l'opportunité à chacune et chacun, en groupe de pairs, d'**analyser leurs représentations de la pauvreté**. Les professionnels ont ainsi mis en avant les termes « fragilités », « difficultés » ou encore « exclusion ». De leur côté, les militants Quart Monde ont évoqué plus rapidement le « combat », la « solidarité » et le « soutien », mais aussi la « peur des autres » et les « étiquettes ».

Pour **illustrer** la manière dont chacun voit **la relation entre le parent et l'enseignant**, les militants Quart Monde et les professionnels ont par ailleurs choisi une photo. Pour les premiers, ce cliché représentait un mur et des barbelés. Cela montre la « relation tendue », l'absence de dialogue, « la peur de dire certaines choses, parce que les professionnels ont plus de pouvoir que nous, et que cela nous porte préjudice », la mise en avant par les professionnels des « côtés négatifs » concernant leurs enfants, lors des rendez-vous...

« Le mur, c'est vous qui le mettez », a par exemple affirmé l'un des professionnels, pour qui le fait de pousser la porte d'un centre socio-culturel ne pouvait représenter « une pression » pour des personnes.

« Quand on est en situation de pauvreté, on est dans des obligations de relations avec l'école, les travailleurs sociaux, les foyers, les Restos du cœur... Tout ce qui n'est pas obligé, comme le centre socio-culturel, on ne prend pas le risque d'y aller. Il y a saturation et on s'enferme. Ce ne sont pas les gens qui s'enferment et s'isolent, c'est la vie qui enferme et isole », a répondu une militante Quart Monde. « La peur reste, dans tous les lieux. La plus grande crainte que j'ai, c'est le jugement de ne pas être à la hauteur de mon rôle de maman. Peur d'être jugée par toutes sortes de professionnels. Même dans un lieu d'activités péri-scolaires, même pour jouer avec nos enfants, il y a la peur qu'on va nous juger sur notre manière de faire, qu'on pense que j'ai mal élevé ma fille parce qu'elle va se comporter comme ça ou

comme ça... Je lui mettrais tellement de pression pour qu'elle se tienne bien, que j'aurais peur que ça se passe mal. »

« Je pensais connaître le territoire depuis 22 ans et je me suis pris une claque. Ce que je retiens, c'est que par manque de confiance, des gens ne passent même pas la porte, ne viennent même pas demander d'aide. On leur fait peur. » « Ce que j'entends, c'est qu'il faut montrer que la porte est ouverte, mais ne pas imposer, brusquer », poursuit une autre.

On a fait tomber des barrières, on a construit ensemble », ont souligné les militants Quart Monde.

« Des graines ont été semées. Je me vois d'abord digérer, maturer tout ça. Cela va forcément changer les pratiques, les techniques d'entretien », a ajouté un conseiller principal d'éducation.

Il convient de « sortir de la posture du sachant », a reconnu une directrice d'école : « oser dire qu'on ne comprend pas, des deux côtés. Nous aussi, les professionnels, on doit oser reconnaître qu'on ne comprend pas toujours les raisons pour lesquelles les gens ne viennent pas à un rendez-vous au lieu de décréter 'encore une fois, ils ne sont pas venus' »

« J'ai appris que vivre une situation de grande pauvreté, c'est vivre une insécurité permanente et n'être libre qu'à l'intérieur de chez soi », a-t-elle constaté.

Le dernier jour, militants Quart Monde et professionnels ont reconnu que leur posture avait bougé.

Annexe 3

Missions du ou de la référent.e adultes-familles

Fonction :

Responsable de secteur adultes-familles

Responsable hiérarchique direct :

Directeur du centre social et culturel

Lieu :

Territoire de la commune de Bellignat

Finalités :

Être garant.e -avec le directeur du centre social et culturel- de la conception, du pilotage, de la mise en œuvre et de l'évaluation du projet familles (agrément CAF : Action Collective Famille), en cohérence avec le projet social du centre social et culturel.

Développer des actions et/ou services à dimension collective et individuelle contribuant à l'épanouissement des parents et des enfants, au renforcement de la cohésion intrafamiliale et des solidarités interfamiliales.

Missions :

<i>Mission</i>	<i>Activités</i>	<i>% du temps</i>
Accompagnement des initiatives citoyenne et mobilisation des habitants	• Identifier les besoins, les envies, les compétences pour favoriser la capacité d'agir des habitants • Organiser et soutenir les initiatives d'habitants à intérêt collectif et citoyen • Animer le conseil citoyen (dispositif politique de la ville) • Participer à la dynamique de territoire et favoriser le lien social à travers la mise en place d'actions « hors les murs »	25 %
Coordination et développement d'actions familiales (réfèrent famille)	• Identifier et analyser les besoins, concevoir et réaliser les actions en direction des familles • Co-élaborer et piloter le projet « Action Collective Familles » en associant les habitants de l'ensemble du territoire et les partenaires concernés • Développer des actions contribuant à l'épanouissement des familles, au renforcement de la cohésion intrafamiliale, des relations et des solidarités interfamiliales • Coordonner et/ou animer des actions de soutien à la parentalité	25 %
Logistique, encadrement, gestion administrative et financière	• Assurer l'organisation matérielle, l'encadrement des bénévoles, la mise en place et le suivi des partenariats pour son secteurs • Élaborer et rédiger, en lien avec le directeur, les projets et bilans de ses actions • Rechercher des financements et gérer les budgets de son secteur	25 %

Participation aux activités de l'association et aux projets transversaux	• Accueillir, informer et orienter les usagers et participer à l'accueil des nouveaux bénévoles, au même titre que tous les membres de l'équipe • Faire preuve d'initiative et formuler des propositions d'actions nouvelles dans le cadre général des orientations définies par le conseil d'administration auquel il/elle rend compte périodiquement • Contribuer à l'élaboration et à la mise en place des projets transversaux • Prendre une part active au bon fonctionnement général du centre (gestion quotidienne, communication)	25 %
--	--	------

Savoirs, savoir-faire, savoir être :

<i>Savoirs</i>	<i>Savoir faire</i>	<i>Savoir être</i>
• Connaissance du public adultes-familles • Connaissance des cultures types maghrébines, africaines, pays de l'est • Connaissance du dispositif « Politique de la Ville » • Techniques d'animation • Méthodologie de projet • Maîtrise de l'outil informatique et de la navigation internet • Connaissance d'un projet d'animation social d'un centre social	• Animation de collectifs • Animation et participation à un réseau • Facilitation l'émergence d'intelligence collective avec les habitants. • Sens de l'organisation et de la gestion du temps • Gestion budgétaire • Conception et gestion de projet • Analyse de données, rédaction de bilans d'activités • Contribution à la réalisation du projet associatif • Coopération transversale et partenariale	• Capacité d'adaptation • Posture de juste distance • Capacité d'écoute active • Aisance relationnelle avec tous les publics • Discrétion, retenue • Créativité, innovation • Savoir communiquer (écouter, interagir) • Facilités à entrer en contact avec tous publics

Formation, expérience et connaissances :

Diplôme en travail social de niveau 3 (type DEJEPS, DEASS, DECESF, DEES, DEEJE). Intérêt pour les démarches visant le développement du pouvoir d'agir des habitants (éducation populaire). Bonne connaissance des centres sociaux, du champ de la famille et des politiques publiques familiales et de la ville, ainsi que du monde associatif.

Compétences techniques :

Aisance rédactionnelle et bonne maîtrise des outils bureautiques et numériques

Maîtrise de la méthodologie de projet et du travail en réseau

Gestion administrative et financière

Qualités, aptitudes :

Sens du contact et de la médiation

Créativité et sens de l'innovation

Capacités d'adaptation, d'organisation et de réactivité

Aptitude au travail en équipe

Sens de l'organisation

Type de contrat :

CDI (35 heures/semaine)

Le/la responsable de secteur adultes-familles est amené.e à travailler ponctuellement en soirée et week-end en fonction des actions du centre.

Annexe 4

2022-2025, vie d'un projet



Annexe 4.1 : Quelques éléments du projet

Annexe 4.2 : La fréquentation du centre - données statistiques

Annexe 4.3 : Points d'appui et points d'amélioration

Annexe 4.1

Quelques extraits du projet 2022-25

2021 : Ecriture du projet 2022-2025



Lien de téléchargement : <https://www.csbellignat.fr/nous-connaitre/ressources/#projetsocial2021>

Arborescence des orientations / objectifs généraux / objectifs opérationnels

Orientations stratégiques	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Indicateurs	Type d'actions
I La mixité Baisser les barrières, laisser émerger la confiance, s'enrichir de l'autre dans sa différence	1- Favoriser la mixité sociale	a Développer des actions intergénérationnelles		
		b Permettre des échanges interculturels		
		c Renforcer des actions solidaires		
		d Promouvoir la richesse de la diversité/l'altérité		
	2- Créer un rapprochement entre les quartiers de Bellignat	a Mettre en contact les publics par des actions communes		
		b Contribuer à équilibrer l'attractivité des quartiers		
		c Valoriser les ressources et talents du territoire (dans leur diversité)		
		d		
II L'engagement Faciliter la participation et la réciprocité pour libérer toutes les énergies	1- Développer le pouvoir d'agir des habitants	a Accompagner les projets collectifs d'habitants		
		b (Re)mettre en place des espaces d'expression des habitants		
		c Accompagner des projets citoyens		
		d Promouvoir la démocratie participative		
	2- Accompagner et dynamiser le bénévolat	a Encourager l'engagement bénévole		
		b Optimiser les conditions d'exercice		
		c Conforter la vitalité de la gouvernance associative		
		d		
	3- Optimiser le partenariat générateur de plus value	a Développer des actions multipartenariales		
		b Développer des projets multipartenariaux		
		c Veiller à l'équilibre les rapports partenariaux		
		d		
III La visibilité Se présenter à l'autre pour permettre la relation, être présent sur son territoire	1- Mieux communiquer	a Se rendre repérable dans l'espace		
		b Mieux partager notre projet		
		c		
		d		
	2- Repérer, aller vers les habitants et les partenaires	a Aller à la rencontre des habitants qui ne fréquentent pas le CS		
		b Faciliter l'intégration des nouveaux habitants		
		c Développer l'interconnaissance partenariale		
		d		
IV L'accueil Permettre à chaque habitant de trouver sa place et de se sentir bien, «dans les murs» et «hors les murs».	1- Permettre l'accessibilité et l'attractivité	a Réfléchir à une politique tarifaire permettant l'accessibilité à tous		
		b Adapter nos conditions d'ouverture aux besoins du territoire		
		c Assurer un accueil convivial et inconditionnel		
		d		
	2- Faire émerger la demande et apporter une réponse adaptée	a Accueillir la parole des habitants		
		b Accompagner vers l'existant et/ou développer de nouvelles actions		
		c Développer une compétence collective : l'accueil		
		d		
	3- Cultiver l'épanouissement à tous les âges	a Favoriser l'éveil, l'expression, l'échange d'expériences		
		b Informer, orienter, accompagner, soutenir		
		c Créer du lien social		
		d Appuyer la fonction parentale		

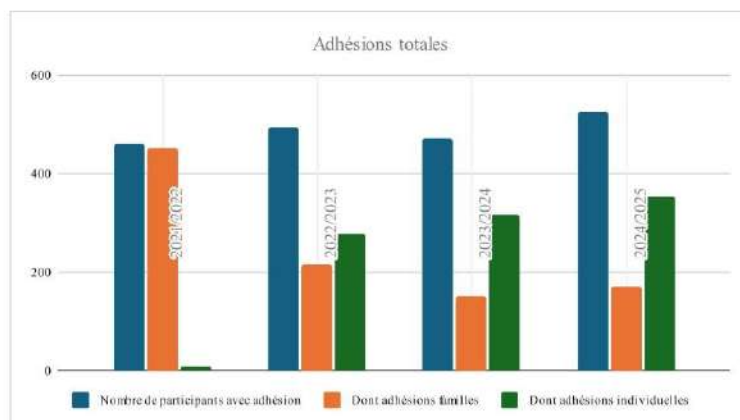
Des actions (renouvelées, émergentes, nouvelles déclinant les grandes orientations) - Groupe de travail oct- 2022

Une accueilance vectrice de mieux être ensemble pour tout Bellignat									
I La Mixité		II L'engagement			III La visibilité		IV L'accueilance		
Baisser les barrières, laisser émerger la confiance, s'enrichir de l'autre dans sa différence		Faciliter la participation et la réciprocité pour libérer toutes les énergies			Se présenter à l'autre pour permettre la relation, être présent sur son territoire		Permettre à chaque habitant de trouver sa place et de se sentir bien, "dans les murs" et "hors les murs"		
1- Favoriser la mixité sociale	2- Créer un rapprochement entre les quartiers de Bellignat	3- Développer le pouvoir d'agir des habitants	4- Associer et dynamiser le bénévolat	5- Optimiser la participation	6- Regrouper, aller vers les habitants et les partenaires	7- Permettre l'accessibilité et l'attractivité	8- Faire émerger la demande et apporter une réponse adaptée	9- Cultiver l'appartenance à tous les âges	
Actions/Projets existantes									
Théâtre / Trépis	Fête de la musique	Maison jeunes / Fédération CCOL	Observatoire de l'air avec les bénévoles	Accueil de migrants	Site internet - Réseaux sociaux	Plan local d'urbanisme (PLU)	Plan local d'urbanisme (PLU)	Accueil jeunes	Atelier théâtre
Centre de loisirs ou pôle des enfants	Fête de la musique	Comité citoyen	Permettre CCAS	Plan local d'urbanisme	Projet d'urbanisme / Plan local d'urbanisme	Temps de présence sociale de rue	Atelier de la culture urbaine	ATELEC	Théâtre enfants
Braderie	Fête de la musique	Comité citoyen	Comité citoyen	Ateliers co-construits avec les habitants	Logit	Mobilisation sociale de proximité	Tout faire à l'école / tout faire à la maison	Comité de la vie de quartier	Libérer la parole des femmes
		Association Convent Citoyen		Ateliers (voir agenda)	Projet d'urbanisme / Plan local d'urbanisme	Ateliers de la culture urbaine	Ateliers de la culture urbaine	Atelier de la culture	
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
Actions/Projets en cours									
Carrefour avec correction des couleurs, atelier, moment de la parole	Fête de la musique	Comité citoyen	Comité citoyen	Ateliers co-construits avec les habitants	Logit	Mobilisation sociale de proximité	Ateliers de la culture urbaine	Atelier de la culture	
Ateliers citoyens de la musique	Fête de la musique	Comité citoyen	Comité citoyen	Ateliers co-construits avec les habitants	Logit	Mobilisation sociale de proximité	Ateliers de la culture urbaine	Atelier de la culture	
Séminaire de la parole / atelier de la parole	Fête de la musique	Comité citoyen	Comité citoyen	Ateliers co-construits avec les habitants	Logit	Mobilisation sociale de proximité	Ateliers de la culture urbaine	Atelier de la culture	
Créer des événements pour ouvrir l'accueil (voir page 10)	Fête de la musique	Comité citoyen	Comité citoyen	Ateliers co-construits avec les habitants	Logit	Mobilisation sociale de proximité	Ateliers de la culture urbaine	Atelier de la culture	
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
Idées d'actions / de projets en émergence									
Braderie	Fête de la musique	Comité citoyen	Comité citoyen	Ateliers co-construits avec les habitants	Logit	Mobilisation sociale de proximité	Ateliers de la culture urbaine	Atelier de la culture	
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page 10)
								Accueil jeunes (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								Atelier de la culture (voir page 10)	CLAB (voir page 10)
								CLAB	CLAB
								Accueil jeunes	Atelier de la culture (voir page

Annexe 4.2

La fréquentation du centre - données statistiques

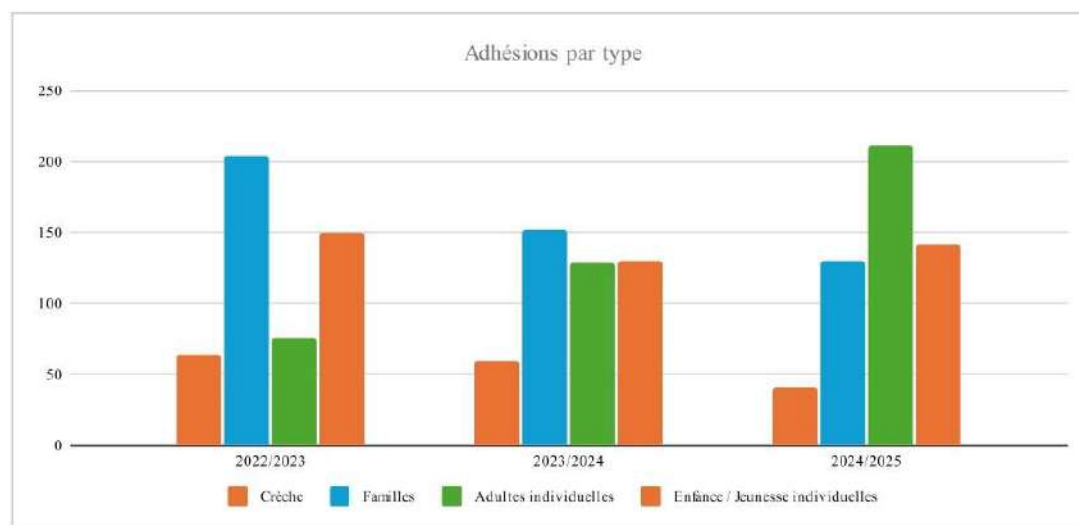
Adhésions totales : Centre + Crèche				
	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Nombre de participants avec adhésion	459	493	470	524
Dont adhésions familles	451	215	152	171
Dont adhésions individuelles	8	278	318	353



Les adhésions individuelles ont rencontré un vif succès dès leur mise en place en 2022.

Depuis 2024, il n'y a plus d'adhésion individuelle pour la crèche mais uniquement des adhésions familles. Cela nous permet d'une part d'être plus alignés sur les tarifs des autres crèches du territoire et d'autre part de faciliter aux parents de la crèche, une participation aux activités du centre.

Par type			
	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Crèche	64	59	41
Familles	204	152	130
Adultes individuelles	75	129	211
Enfance / Jeunesse individuelles	150	130	142
	493	470	524

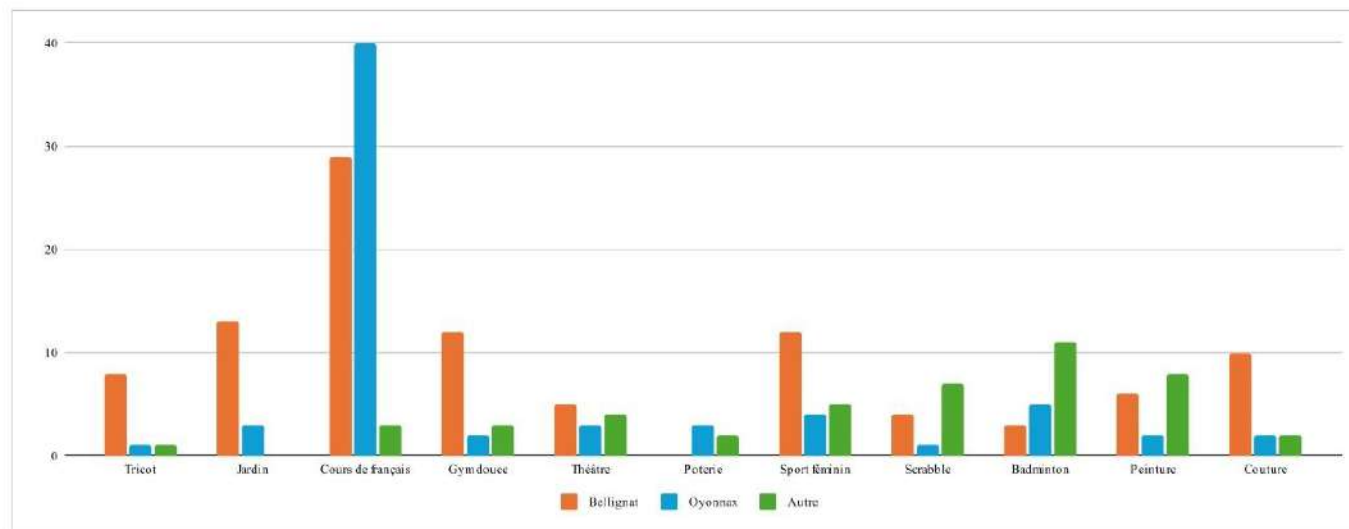


Les adhésions “crèche” sont depuis janvier 2023 obligatoirement des adhésions famille. Cela nous permet d’une part de nous aligner sur les tarifs des autres crèches du secteur et aux parents des enfants de la crèche de bénéficier des activités du centre sans reprendre d’adhésion individuelle. Il ne nous est par ailleurs, du fait de changement de fonctionnement, pas possible sur la période concernée de distinguer les adhésions individuelles enfance et jeunes.

A la rentrée 2025, on peut cependant noter que l’accueil de loisirs du secteur enfance (40 places) est complet. Il reste l’équivalent de 2 demi-journées disponibles sur la crèche (24 places), réservées aux accueils d’urgence. Le fonctionnement actuel de la crèche, contrairement aux années passées, privilégie un accueil régulier des enfants. Le secteur jeunesse est plus souple dans son fonctionnement. L’accueil maximal varie entre 12 et 24 jeunes en fonction du nombre d’animateurs présents et de l’activité proposée.

Par atelier - géographie 2024/2025

	Bellignat	Oyonnax	Autre	Total
Tricot	8	1	1	10
Jardin	13	3	0	16
Cours de français	29	40	3	72
Gym douce	12	2	3	17
Théâtre	5	3	4	12
Poterie	0	3	2	5
Sport féminin	12	4	5	21
Scrabble	4	1	7	12
Badminton	3	5	11	19
Peinture	6	2	8	16
Couture	10	2	2	14
	102	66	46	214



En 2024-2025, les ateliers d'expression en langue française ont absorbé les apprenants du secteur d'Oyonnax pour faire face à la dissolution subite d'Atelec en janvier 2025. Pour cette nouvelle année 2025/2026, les ateliers ont repris à la toute fin du mois de septembre et donnent la priorité aux apprenants de Bellignat.

Les participantes de Bellignat des ateliers couture et sport au féminin sont dans une écrasante majorité originaires du quartier prioritaire ; inversement, les inscrit.e.s de Bellignat des ateliers gym douce, peinture et scrabble habitent hors QPV.

En revanche, les ateliers tricot, théâtre et le jardin partagé sont des activités où se mêlent habitants du QPV et hors QPV.

Par âge 2022/2023

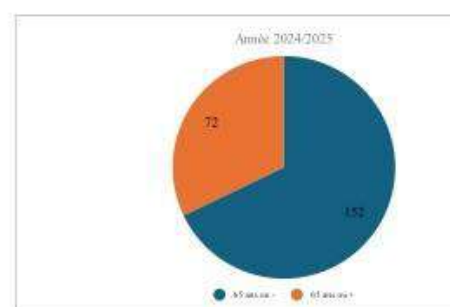
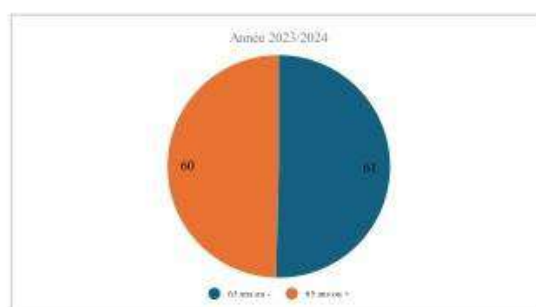
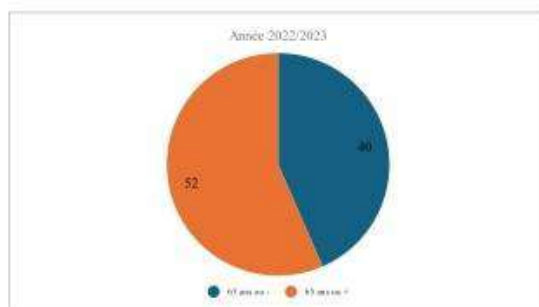
	65 ans ou -	65 ans ou +	En tout
Scrapbooking	2	3	5
Jardin	8	4	12
Cours de Français	13	3	16
Gym douce	0	6	6
Théâtre	2	5	7
Cours d'Anglais	3	0	3
Badminton	11	0	11
Peinture	0	16	16
Poterie	1	2	3
Scrabble	0	13	13
	40	52	92

Par âge 2023/2024

	65 ans ou -	65 ans ou +	En tout
Scrapbooking	0	2	2
Jardin	6	3	9
Cours de Français	20	2	22
Gym douce	1	10	11
Théâtre	2	8	10
Poterie	1	6	7
Sport féminin	12	0	12
Couture	4	0	4
Scrabble	0	12	12
Badminton	15	1	16
Peinture	0	16	16
	61	60	121

Par âge 2024/2025

	65 ans ou -	65 ans ou +	En tout
Tricot	5	5	10
Jardin	11	5	16
Cours de français	64	8	72
Gym douce	13	14	27
Théâtre	5	7	12
Poterie	3	2	5
Sport féminin	19	2	21
Scrabble	0	12	12
Badminton	18	1	19
Peinture	0	16	16
Couture	14	0	14
	152	72	224



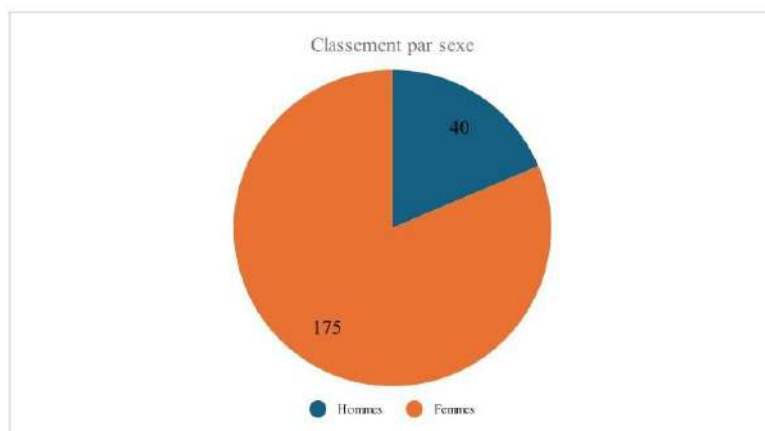
L'évolution globale de fréquentation des ateliers montre d'une part un public senior qui augmente progressivement (+38% entre 2022 et 2025), mais dans une proportion bien moindre que celle des adultes de moins de 65 ans. Même si les cours de français 2024/2025, pour avoir absorbé au mieux les apprenants d'Oyonnax après la dissolution d'Atelec, surgonfle un peu les données pour 2024-2025, il n'en reste pas moins que de nouveaux adultes plus jeunes font leur entrée dans le centre. L'atelier couture, qui passe de 4 à 14 membres après sa première de fonctionnement, et la gym au féminin qui ne cesse d'accroître le nombre d'adhérentes en sont des exemples type. Cette population, composée essentiellement de femmes du QPV investit le centre non seulement dans les ateliers mais dans un bénévolat de plus en plus soutenu.

Les activités qui aujourd'hui semblent mixer le plus les âges, sont le jardin partagé et le blablatricot et le théâtre.

Par atelier - par genre 2024/2025

	Hommes	Femmes	Total
Tricot	1	9	10
Jardin	3	13	16
Cours de français	15	57	72
Gym douce	0	17	17
Théâtre	3	9	12
Poterie	1	4	5
Sport féminin	0	21	21
Scrabble	0	12	12
Badminton	15	5	20
Peinture	2	14	16
Couture	0	14	14
	40	175	215

Les hommes sont encore peu présents dans les activités du centre. Si on enlève les cours de français et le badminton, ils ne sont alors plus que 10 à prendre part aux différentes activités.



Annexe 5

Les points d'appui



Consulter le rapport d'activités : <https://www.csbellignat.fr/nous-connaître/ressources/#rapport2024>

Annexe 5.1 : Tableau récapitulatif des points d'appui et points d'amélioration

Annexe 5.2 : Un plan de formation ambitieux

Annexe 5.3 : Un partenariat riche et diversifié

Annexe 5.4 : Une gestion économique saine

Annexe 5.1

Points d'appui et points d'amélioration

	Points d'appui	Points d'amélioration
Economie	- Gestion saine - Soutien logistique de la mairie - Soutien financier des "partenaires piliers" - Savoir-faire dans la recherche de financements	- Renforcer les financements structurels - Manque d'une comptabilité analytique pour l'analyse des besoins.
Relations humaines	- Accueil, véritable culture du centre - Equipe salariée et bénévoles du CA travaille ensemble, avec plaisir - Une gestion RH attentive et favorable au bien-être des salariés - Des usagers, partenaires, bénévoles, salariés satisfaits, qui discutent dans le hall, qui se sentent chez eux - Une très belle fréquentation des différents secteurs, notamment l'accueil loisirs enfance et du multi accueil	- Meilleure compréhension de l'organisation - Construire un référentiel de la culture positive développée (pour transmettre, s'y référer)
Locaux	- Secteur enfance et multi accueil neufs, chaleureux, bien pensés - Alentours du centre avec l'esplanade, les terrasses avec barbecue, jardins partagés, bancs, très agréables et propices à la rencontre et aux événements extérieurs - Plusieurs locaux disséminés dans le quartier - Des espaces pensés pour la jeunesse	- Réhabilitation de la zone d'accueil
Savoir-faire, compétences	- Mener des projets de territoire d'envergure, mobiliser les partenaires	- Réflexion globale sur le bénévolat, comment diversifier, élargir, accompagner, former

	- Développer et maintenir un réseau partenarial riche, diversifié, enthousiaste - Secteur enfance expert dans la construction de projets annuels structurants, riches de sens, complets - Une équipe qui monte en compétences grâce à la formation et au pouvoir d'agir dont elle dispose - Travail de proximité, d'écoute, d'attention aux besoins, demandes - Capacité à construire des projets de territoire d'envergure	- Formation des bénévoles du CA pour monter en compétences sur la stratégie de développement socio-éducatif - Développer encore la capacité de résilience
Transversalité	- Décloisonnement entre secteurs, actions conjointes - des commissions et groupes de travail qui mêlent salariés de différents secteurs, bénévoles	- Aller plus loin dans l'ouverture des secteurs petite enfance et enfance. - communication interne - régularité, planification des rencontres - groupe de travail Enfance et groupe de travail parentalité en construction
Visibilité	- Identité visuelle du centre (logo, signalétique) - Communication externe développée (site, FB, médias, flyers) et relayée par la mairie - Des actions phare	- perception d'un centre social et culturel encore empreinte de connotation - Plus d'actions hors les murs - Travailler des flyers plus simples
Mixité	- Des projets phare favorisant la mixité : Bien dans ton assiette, Télémaque - Une équipe salariée très diversifiée de par l'origine socio-culturelles, le parcours, l'âge - Un travail éducatif important auprès des enfants	- des publics difficiles à toucher les hommes, les seniors isolés - des publics qui se mélangent difficilement, hommes et femmes / QPV et centre ville - des ateliers qui ne s'ouvrent pas toujours facilement aux nouveaux - Un bureau et CA très peu hétérogène
Parentalité	- Lien de confiance avec les parents - Des actions parents-enfants très fréquentées (cuisine, jeux, sorties) - Des partenaires professionnels déjà mobilisés (maison des adolescents, prado-itinéraires, coach parentale)	- aller vers plus de cohérence globale des actions, vers un decloisonnement plus fort.

Annexe 5.2

Un plan de formation soutenu

Un plan de développement des compétences est élaboré chaque année. Les salariés sont encouragés à faire émerger des projets de formation pour favoriser leur développement (employabilité, QVT¹). Une culture d'organisation apprenante s'érige progressivement au CSCJP, désinhibant petit à petit aussi les salariés les plus pudiques et les plus réservés, qui osent alors s'engager dans une formation enrichissante.

Le soutien financier de l'OPCO² est indispensable pour permettre le portage d'un vaste programme de formations. Un tutorat disponible et de qualité l'est également.

Chaque projet est étudié minutieusement, afin d'assurer la bonne "compatibilité" avec le parcours du salarié. Sa disponibilité et son engagement sont des facteurs essentiels pour la réussite d'une formation. Notre organisation fait preuve d'une certaine robustesse dans sa capacité à accueillir un grand nombre de parcours.

L'état des formations portées et accompagnées de 2022 à 2025 :

Animation

- BAFA : 10 stagiaires
- CPJEPS : 1 stagiaire
- BPJEPS LTP : 4 stagiaires
- CCDACM : 2 stagiaires

Animation RPE : 1 stagiaire

VAE EJE : 2 stagiaires

DEJEPS : 1 stagiaire

DESJEPS : 1 stagiaire

DU Médiation Familiale : 1 stagiaire

DU Executive coaching ; 1 stagiaire

Licence Pro GRH : 1 stagiaire

Bilan de compétences / formation de reconversion : 1 stagiaire

Coaching sur la posture professionnelle : 3 coachées

FAVE (Faire émerger et animer des Actions collectives à Visée Émancipatrice) : 6 stagiaires

La Théorie Organisationnelle de Berne : 6 stagiaires

PSC1 : 25 stagiaires

¹ QVT : Qualité de vie au travail

² OPCO : Opérateur de compétences

Diverses formations courte durée : 15 stagiaires

Notre structure est également très sollicitée par de nombreux étudiants extérieurs pour des stages, les plus demandés étant stage d'observation de 3ème, BAFA, BPJEPS, CAP Petite-enfance, BTS ESF.

Nous étudions quasiment toutes les demandes. Du fait de leur forte augmentation, nous devons probablement envisager un traitement plus structuré de ces demandes (centralisation Accueil).

Avant de valider un stage, nous nous assurons que les conditions sont réunies pour un parcours fructueux pour les deux parties ("win-win"). Le stagiaire doit avoir la possibilité d'apprendre de nouvelles choses et d'expérimenter, tout en bénéficiant d'un cadre de travail agréable. La structure doit être en capacité de fournir un accompagnement formateur et responsable, sans déstabiliser son fonctionnement. Idéalement, le stage contribue positivement à la production de valeur du centre.

Nous estimons avoir accueilli environ 25 stagiaires externes et 3 services civiques en 4 ans.

Les sigles de formations :

Diplômes ou certifications :

BAFA : Brevet d'aptitude aux fonctions d'animation

CPJEPS : Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport

BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DESJEPS : Diplôme d'Etat supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport

DEJEPS : diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

CCDACM : Certificat complémentaire direction d'Accueil Collectif de Mineurs

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

BTS : brevet de technicien supérieur

DU : Diplôme universitaire

VAE : Validation des acquis de l'expérience

PSC1 : Formation premier secours citoyen

Domaines de formation :

ESF : Economie sociale familiale

GRH : Gestion des ressources humaines

EJE : Educateur de jeunes enfants

RPE : Relai petite enfance

LTP : Loisirs tous publics

Annexe 5.3

Un partenariat riche et diversifié



Des permanences régulières de partenaires dans les locaux du CSCJP¹ :

CDS (Centre Départemental de solidarité) : accompagnement social 2 demi-journées par semaine

MIFE (Maison de l'information sur la formation et l'emploi) : club ideclac autour de l'insertion professionnelle, une demi-journée par semaine

Mission Locale : une demi-journée par semaine

Conseiller numérique Haut-Bugey : accompagnement lié aux outils numériques , une demi-journée par semaine

CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles : permanences juridiques une demi-journée par mois)

Libre pas'sage : tous les jeudis après-midi et un samedi matin par mois, l'association propose un Lieu d'accueil enfants-parents (LAEP)

AMAP (Association pour le maintien d'une agriculture paysanne) : tous les jeudis en fin d'après-midi les adhérents viennent récupérer les paniers de produits locaux et sains, qu'ils ont commandés.

¹ Toutes les permanences : <https://www.csbellignat.fr/accompagnement/>

Ce sont plus de 40 partenaires qui ont contribué au projet 2022-2025:

- **collectivités territoriales** (Communes, Agglomération, Département, Région, État)
- **caisses, banques et fondation** (CAF, Crédit Mutuel, Caisse d'Epargne, Fondation Vinci)
- **services publics de soutien social** (CDS², CCAS³, etc.)
- **bailleurs sociaux** (Dynacité, Semcoda, Logidia)
- **éducation** (écoles Pré des Saules, Les Sources, collèges Ampère, Lumière, Rostand, lycée Arbez-Carme, faculté INSA, centres de formation GRETA, FSM01, Les Francas, réseaux de soutien : Sauvegarde, CAPSO, PRE⁴, PRA⁵, etc.)
- **emploi et entrepreneuriat** (France Travail, Mission locale, agences d'intérim, BGE, Adie, Fabrique des Possibles, France Active, etc.)
- **réseaux de structures "paires"** (fédération, centres sociaux, accueils de loisirs, crèches, RPE, etc.)
- **réseaux d'insertion** (HUDA⁶, ADAPEI⁷, Les PEP⁸ 01, Groupe Solid'Air, etc.)
- **réseaux de coopération économique et de mécénat** (AEPV⁹, IPC¹⁰, entreprises locales, etc.)
- **réseaux de coopération culturelle** (ECAIA, Label Vie d'Ange, Centre Aragon, bibliothèques, radios, etc.)
- **réseaux de coopération santé & environnement** (Hôpital du Haut Bugey, MARPA¹¹, EHPAD¹², AMAP¹³, agriculteurs locaux, Vélozo, etc.)
- fournisseurs
- **prestataires de service** (rédactrice, sociologue, éducatrice sportive, diététicienne, etc.)
- **médias** (Progrès, La Voix de l'Ain, radio RCF, PFM etc.)

² CDS : Centre départemental de solidarité

³ CCAS : Centre communal d'action sociale

⁴ PRE : Programme de réussite éducative

⁵ PRA : Plan de reprise d'activité

⁶ HUDA : Hébergement d'urgence des demandeurs d'asile

⁷ ADAPEI : association engagée dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap

⁸ PEP : association de solidarité pour l'enfance

⁹ AEPV : Acteurs économique Plastics vallée

¹⁰ IPC : Centre technique industriel

¹¹ MARPA : Maison d'accueil et de résidence pour l'autonomie

¹² EHPAD : Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

¹³ AMAP : Association pour le maintien d'une agriculture paysanne

Annexe 5.4

Une gestion économique saine

ASSOCIATION C.S.C.JACQUES PREVERT
01100 BELLIGNAT

BILAN ACTIF

ACTIF		Exercice N 31/12/2024 12			Exercice N-1 31/12/2023 12
		Brut	Amortissements et dépréciations (à déduire)	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE	Immobilisations incorporelles				
	Frais d'établissement				
	Frais de recherche et de développement				
	Donations temporaires d'usufruit				
	Concessions, brevets, licences, marques...	5 092	5 092		
	Immobilisations incorporelles en cours				
	Avances et acomptes				
	Immobilisations corporelles				
	Terrains				
	Constructions	94 661	73 246	21 416	31 171
ACTIF CIRCULANT	Installations techniques Matériel et outillage				
	Immobilisations corporelles en cours				
	Avances et acomptes				
	<i>Biens reçus par legs/dons destinés à être cédés</i>				
	Immobilisations financières (1)				
	Participations et Créances rattachées				
	Autres titres immobilisés	15		15	15
	Prêts				
	Autres				
	Total I	99 768	78 327	21 431	31 186
Comptes de Régularisation	Stocks et en cours				
	Créances (2)				
	Créances clients, usagers et comptes rattachés				
	Créances reçues par legs ou donations				
	Autres	164 946		164 946	106 669
	Valeurs mobilières de placement	50 550		50 550	208 190
	Instruments de trésorerie				
	Disponibilités	525 325		525 325	380 141
	Charges constatées d'avance (2)	2 184		2 184	2 687
	Total II	743 005		743 005	697 686
Comptes de Régularisation	Frais d'émission des emprunts (III)				
	Primes de remboursement des emprunts (IV)				
	Ecart de conversion actif (V)				
	TOTAL GÉNÉRAL (I+II+III+IV+V+VI)	842 772	78 327	764 435	728 873

(1) Dont à moins d'un an
(2) Dont à plus d'un an

BILAN PASSIF

PASSIF		Exercice N 31/12/2024 12	Exercice N-1 31/12/2023 12
FONDS PROPRES	Fonds propres		
	Fonds propres sans droit de reprise :		
	Fonds propres statutaires		
	Fonds propres complémentaires		
	Fonds propres avec droit de reprise :		
	Fonds statutaires		
	Fonds propres complémentaires		
	Ecart de réévaluation		
	Réserves :		
	Réserves statutaires ou contractuelles	153 788	198 393
FONDS DÉDIÉS	Réserves pour projet de l'entité		
	Autres		
	Report à nouveau	345 866	345 866
	Résultat de l'exercice (Excédents ou Déficits)	14 291	-44 604
	Situation nette (sous total)	513 945	499 654
	Fonds propres consommables		
	Subventions d'investissement	12 212	20 000
	Provisions réglementées		
	Total I	526 157	519 654
	Fonds reportés liés aux legs ou donations		
PROVISIONS	Fonds dédiés		
	Total II		
	Provisions pour risques		
DETTES (1)	Provisions pour charges	30 049	24 898
	Total III	30 049	24 898
	Emprunts obligataires et assimilés (titres associatifs)		
DETTES (1)	Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit (2)		
	Emprunts et dettes financières diverses		
	Dettes Fournisseurs et Comptes rattachés	32 726	28 040
	Dettes des legs ou donations		
	Dettes fiscales et sociales	99 531	93 024
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
	Autres dettes	515	365
	Instruments de trésorerie		
	Produits constatés d'avance	75 458	62 892
	Total IV	208 229	184 321
Ecart de conversion passif (V)			
TOTAL GENERAL (I+II+III+IV+V)		764 435	728 873

(1) Dont à plus d'un an

Dont à moins d'un an

(2) Dont concours bancaires courants et autres créances de banques

132 771

121 429

COMPTE DE RESULTAT

	Exercice N 31/12/2024 12	Exercice N-1 31/12/2023 12
Produits d'exploitation (1)		
Cotisations	647	1 514
Ventes de biens et services		
Ventes de biens		
Ventes de dons en nature		
Ventes de prestations de service	101 003	76 093
Parrainages		
Produits de tiers financeurs		
Concours publics et subventions d'exploitation	916 363	769 090
Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consommable		
Ressources liées à la générosité du public		
Dons manuels		
Mécénats		
Legs, donations et assurances-vie		
Contributions financières		
Reprises sur amortissements, dépréciations, provisions et transferts de charges	32 278	22 469
Utilisations des fonds dédiés		
Autres produits	18	29
Total I	1 050 308	869 195
Charges d'exploitation (2)		
Achats de marchandises		
Variation de stock		
Autres achats et charges externes	236 510	190 635
Aides financières		
Impôts, taxes et versements assimilés	37 246	28 893
Salaires et traitements	597 355	559 065
Charges sociales	175 729	131 600
Dotations aux amortissements et aux dépréciations	10 604	11 973
Dotations aux provisions	5 151	
Reports en fonds dédiés		
Autres charges	6	9
Total II	1 062 601	922 195
1 - Résultat d'exploitation (I-II)	-12 293	-53 000

(1) Dont produits afférents à des exercices antérieurs

(2) Dont charges afférentes à des exercices antérieurs

COMPTE DE RESULTAT

	Exercice N 31/12/2024	Exercice N-1 31/12/2023
Produits financiers		
De participation		
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé		
Autres intérêts et produits assimilés	15 149	11 749
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charge		
Différences positives de change		
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement		
Total III	15 149	11 749
Charges financières		
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions		
Intérêts et charges assimilées		
Différences négatives de change		
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement		
Total IV		
2. Résultat financier (III-IV)	15 149	11 749
3. Résultat courant avant impôts (I-II+III-IV)	2 857	-41 250
Produits exceptionnels		
Sur opérations de gestion	5 509	
Sur opérations en capital	7 788	
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges		
Total V	13 297	
Charges exceptionnelles		
Sur opérations de gestion	422	1 906
Sur opérations en capital		
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions		
Total VI	422	1 906
4. Résultat exceptionnel (V-VI)	12 875	-1 906
Participation des salariés aux résultats (VII)		
Impôts sur les bénéfices (VIII)	1 440	1 368
Total des produits (I+III+V)	1 078 755	880 945
Total des charges (II+IV+VI+VII+VIII)	1 064 463	925 549
5. EXCEDENT OU DEFICIT	14 291	-44 604

Annexe 6

Le renouvellement de projet 2026-2029



Poursuivons l'aventure ensemble ! CSCJP
Centre Social et Culturel
Jacques Prévert

**Renouvellement de notre projet social
pour 2026 - 29**

Au Centre social et culturel Jacques Prévert, nous préparons notre nouvelle feuille de route pour les 4 années à venir. Nous souhaitons mieux vous connaître, pour construire un projet qui vous ressemble. Nous vous remercions d'avance pour votre précieuse participation.



POUR RÉPONDRE AU QUESTIONNAIRE
SCANNEZ-MOI

Annexe 6.1 : Une démarche participative

Annexe 6.2 : Une belle récolte

Annexe 6.3 Schéma organisationnel TOB

Annexe 6.1

Une démarche participative

1. Un grand reportage



12 partenaires interviewés : 12

19 salariés interviewés : 19

4 bénévoles interviewés et de nombreux échanges informels

plus de 20 événements vécus

plus de 25 sujets étudiés (Voix de l'Ain ou site internet)

et de nombreux échanges informels avec les habitants grâce aux événements vécus, à l'immersion dans le centre

2. Paroles d'habitants :



Un questionnaire co-construit, disponible en ligne et sur papier, diffusé par les bénévoles, les salariés, au centre, mais aussi à l'occasion des fêtes des voisins, sur le marché, au voisinage du lieu d'habitation



Au Centre social et culturel Jacques Prévert, nous préparons notre nouvelle feuille de route pour les 4 années à venir. Nous souhaitons mieux vous connaître, pour construire un projet qui vous ressemble. Nous vous remercions d'avance pour votre précieuse participation.

I. Votre lien avec le centre social

❖ Fréquentez-vous le Centre social et culturel Jacques Prévert ?

- ☐ Régulièrement (environ chaque semaine)
- ☐ Occasionnellement (au moins une fois par mois)
- ☐ Rarement (moins d'une fois par mois)
- ☐ Jamais : précisez les raisons :

❖ Etes-vous :

- ☐ Adhérent. Précisez depuis quand : ☐ non adhérent

❖ Vous fréquentez le centre pour :

- ☐ des activités pour vous :
- ☐ vos adolescents (11-17ans) :
- ☐ vos enfants (3-11 ans) :
- ☐ vos tout-petits (0-4 ans) :
- ☐ être accompagné (exemple : accès aux droits) :
- ☐ des événements (exemple : fête des récoltes) :
-
- ☐ des temps de partage (exemple : cafés des habitants) :
- ☐ du bénévolat (exemple : cantine éphémère) :
- ☐ Autre :

II. Votre avis sur le Centre social et culturel

❖ Trouvez-vous que le centre social est un lieu accueillant ?



Pourquoi ? :

.....

❖ Pensez-vous que le centre social et culturel répond bien aux besoins des habitants ?



Pourquoi ? :

.....

❖ A qui s'adresse le Centre social et culturel ?

- | | |
|--|---|
| ☐ aux habitants du quartier du Pré des Saules | ☐ aux habitants de Bellignat |
| ☐ aux habitants des environs proches | ☐ à tout le monde |

❖ Quels sont les bons points du Centre ?

.....

❖ Quels sont les points à améliorer ?

.....

III. Vos besoins, vos envies, vos idées

❖ A quoi devrait servir un centre social et culturel ?

.....

❖ Quelles nouveautés aimeriez-vous trouver au Centre (nouvelles activités, accompagnements, événements extérieurs, projets...)?

.....

❖ Aimeriez-vous vous impliquer dans la vie du centre ?

- ☐ oui ☐ non ☐ pourquoi pas ☐ je suis déjà impliqué

IV. La communication

❖ Comment avez-vous connu le Centre social et culturel ?

- ☐ Bouche à oreille ☐ Réseaux ☐ Internet ☐ Presse
☐ Autre :

❖ Comment vous informez-vous sur ce qui se passe au centre ? :

- ☐ directement au centre ☐ site du centre ☐ Facebook du centre
☐ newsletter ☐ flyers, affiches
☐ application panneau pocket ☐ affichage numérique de la ville
☐ bouche à oreille ☐ autre :

❖ Trouvez-vous facilement les informations qui vous intéressent?

- ☐  ☐  ☐  ☐  ☐ 

Si vous souhaitez recevoir la newsletter, précisez votre mail :

V. Vous

- ☐ femme ☐ homme
☐ 18-25 ans ☐ 26-50 ans ☐ 51-65 ans ☐ +65 ans
☐ actif en emploi ☐ actif sans emploi ☐ autre
☐ QPV (quartier prioritaire Pré des Saules) ☐ Autres quartiers de Bellignat ☐ Hors

Bellignat :

Avez-vous un commentaire à ajouter ? :

.....
.....

Merci pour votre participation et peut-être à bientôt



1 rue Georges Cuvier
01100 BELLIGNAT
04 74 73 41 07
accueil@csbellignat.fr

site :
<https://www.csbellignat.fr/>
FB : Cscjp Bellignat

3. Un "séminaire au vert"

SÉMINAIRE "AU VERT" : BELLECIN 13 & 14 JUIN



• 6 ADMINISTRATRICES
• 22 SALARIÉES
• 1 GRAND REPORTEUR

SÉMINAIRE "AU VERT"

Salariés et administrateurs font ensemble "un pas de côté" pendant 2 jours (13 & 14 juin).

Accueil et hébergement au centre sportif de Bellecin.

Ateliers d'intelligence collective pour une prospective sur le projet social 2026-29. Activités ludiques et jeux.



LES GOALS...

Développer une ambition pour les 4 années à venir et récolter les idées.

Distiller les objectifs que nous souhaitons atteindre.

Décliner les objectifs en idées d'action.

Passer un bon moment ensemble, cultiver la cohésion.



• 6 ADMINISTRATRICES
• 22 SALARIÉ.E.S
• 1 GRAND REPORTEUR

Développer une ambition pour les 4 années à venir et récolter les idées.



Distiller les objectifs que nous souhaitons atteindre.



7 MOTS-CLÉ...

passerelles

inclusion

culture

pouvoir d'agir

bénévolat

parentalité

nature



Décliner les objectifs en idées d'action.



« 7 mots-clé ont émergé
du rêve. Quelles actions
vous inspirent-ils ? »
Périer de Sarmat après midi



SÉMINAIRE "AU VERT" :
BELLECIN 13 & 14 JUIN



TO BE CONTINUED...



4. Une réunion trimestrielle le 12 septembre 2025



Annexe 6.2

Une belle récolte

1. Les habitants

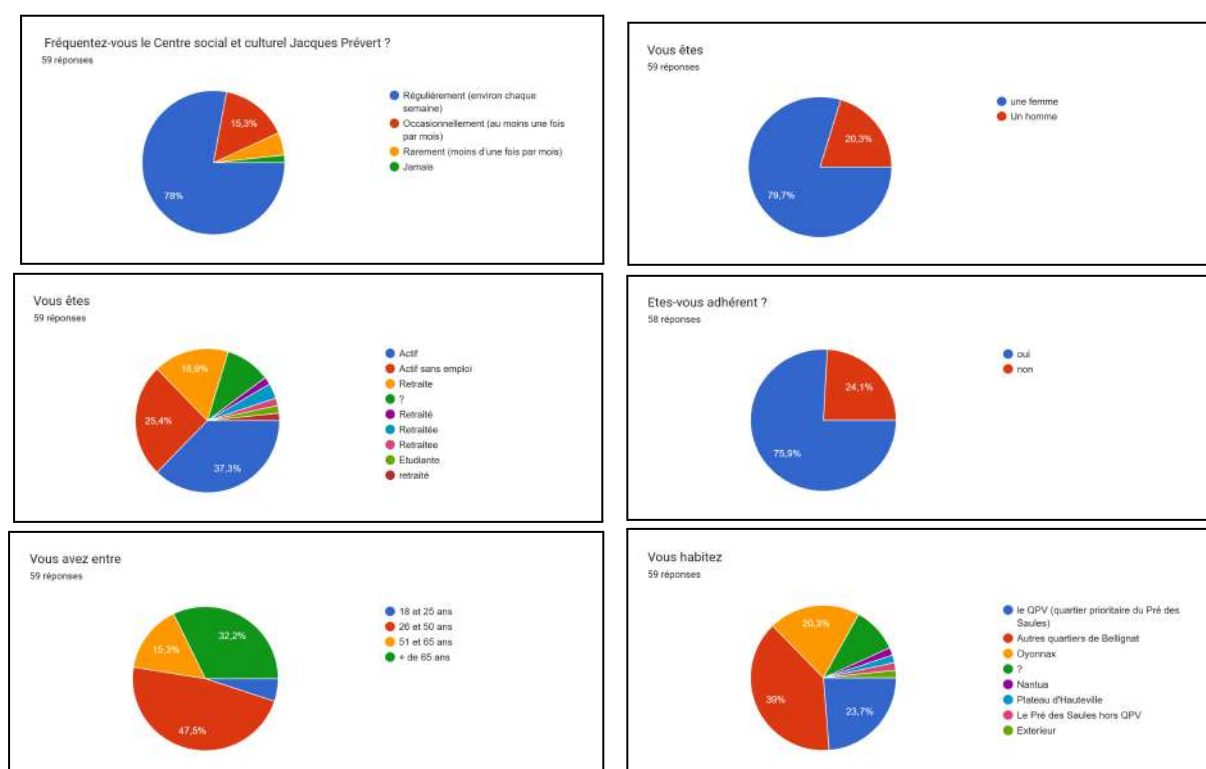
“Au Centre, ils sont tous gentils. On se sent comme en famille. Ça fait 5 ans que je viens. Ça nous sort de notre routine, les ateliers de français, la cantine, la couture... Et puis, j'ai plein d'idées. Je voudrais proposer des ateliers de coiffure, j'ai plein d'idées”.

Témoignage d'une habitante à la fête des quartiers - 20 septembre 2025

Le questionnaire

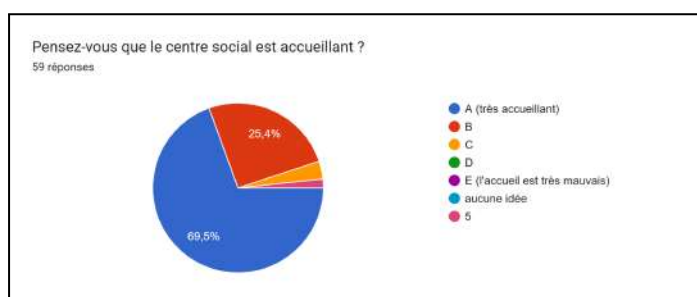
59 réponses sont comptabilisées au 22/09/2025. Pour permettre à l'enquête de gagner en valeur et surtout de continuer d'ouvrir la parole aux habitants, le questionnaire est toujours disponible. La rupture de l'été n'a en effet pas été favorable au recueil d'informations.

Profil des répondants :

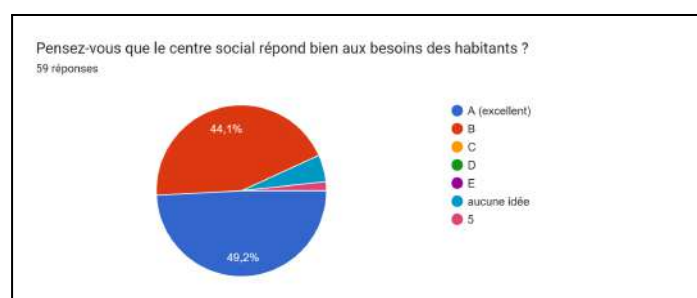


Ce sont à plus de 90% des habitant.e.s qui fréquentent régulièrement (chaque semaine) ou occasionnellement (au moins une fois par mois) le centre. 76% des répondants sont des adhérents, 80% sont des femmes. Près de la moitié ont entre 26 et 50 ans et le tiers, plus de 65 ans. Seules 5% des réponses émanent de personnes de 18 à 25 ans. Plus de 60% sont des actifs, dont ⅓ sans emploi. Le reste des répondants est essentiellement constitué de retraités. Les répondants viennent très majoritairement de Bellignat ou Oyonnax.

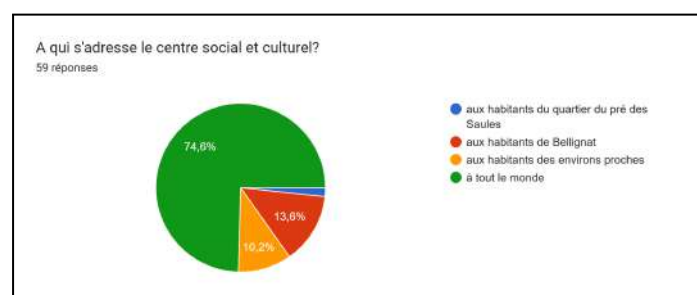
Quelques tendances



95% des personnes interrogées disent du centre qu'il est **accueillant** et même, très accueillant.



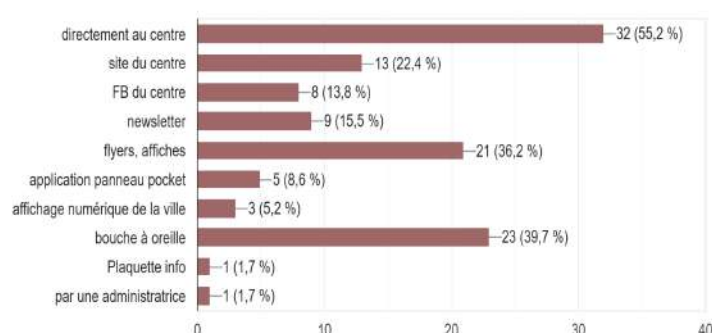
93% estiment qu'il répond bien ou très bien aux **besoins** des habitants.



75% pensent que le centre s'adresse à **tout le monde**. C'est dire que ceux qui le fréquentent perçoivent qu'il est dédié à tous, qu'il ne s'agit d'un centre réservé "QPV".

Comment vous informez-vous sur ce qui se passe au CSCJP ?

58 réponses



Si l'information prise directement au centre, dans la discussion, grâce aux flyers en évidence sur le comptoir, ou affiches à l'entrée et le bouche à oreille sont toujours 2 canaux privilégiés, il est encourageant de constater que les efforts de communication via le site, FB ou la newsletter rencontrent des adeptes.

Paroles d'habitants (réponses au questionnaire)

Quels sont les points à améliorer

La langue française

Manque de communication entre les membres du bureau
et les adhérents de la peinture

Je ne sais pas

Communication entre les différents ateliers

Organisation des expositions de peinture

Faire plus d'activités pour les habitants

Pas clair de savoir si on doit payer ou pas pour les cours de couture
quand on a pas les moyens

Toucher plus les hommes du quartier et les habitants du centre village.

Une présence des responsables du centre lors des expositions et une meilleure
organisation en amont.

Repas - contrôle des entrées du centre

Reprendre les bilans de santé.

Des fois, les affiches et flyers sont difficiles à comprendre

La communication

Communication entre l'administration et les adhérents aux activités.

Améliorer l'organisation des expositions et leur publicité

Communication entre l'administration et les adhérents

Tout est bien – RAS

Mixité sociale; mixité activité sociale & activité culturelle;
mixité Bellignat village-banlieue; mixité générationnelle.

Rencontrer des gens pour parler, ça fait du bien. Besoin de remplir les papiers

A aider les jeunes, les familles, les orienter et proposer des activités de leurs choix

Accueillir, aider

Lieu de rencontre entre générations et différents milieux sociaux

Activités pour tous, aides aux personnes, animations

Lier les habitants autour de valeurs communes, entraide

Faciliter l'accès à la culture et promouvoir l'inclusion sociale

Améliorer la vie du quartier et permettre l'accès à des activités récréatives

Trouver des conseil et réunir les habitants isolés.

A nous apprendre tous les domaines culturels

Créer des liens entre personnes ayant la même passion

Aider pour les papiers

Pour un résumé lapidaire: créer du lien social et culturel
(au sens ethnologique du terme)

Lien entre les habitants, les citoyens, les parents.

Lieu d accueil et de ressource pour les personnes qui travaillent, pour trouver des solutions de garde abordables, pour des conférences, pour des échanges divers

On a tout ce qu'il faut

A quoi devrait servir un centre social et culturel?

A nous réunir tous ensemble

Un espace où les familles peuvent se rencontrer, échanger et construire des projets ensemble.

Un lieu d'accueil pour tout publics

A l'épanouissement de l'enfant dans diverses activités

Faire du lien entre habitants et faire vivre le quartier

Echanges entre la population

A mettre des personnes de culture différentes, de centres d'intérêts variés à mettre en commun

Lieu de rencontre, de formation pour les petits et les grands

Répondre aux besoins des habitants

Rencontrer des gens pour parler ça fait du bien

Aider la population à s'épanouir et vivre ensemble

Ce que fait le CSCJP est très bien actuellement

A faire plus de mixité sociale.

A toucher les personnes les plus isolées.

Lieu d'accueil et de partage

Répondre aux besoins de chaque génération

Accueillir les enfants (faire des sorties, activités)

Vos besoins, vos envies, vos idées

Art floral



Plus d'activités en famille

THÉÂTRE

**Pas vraiment de nouveauté
mais plus de gym et de danse**

Je ne pense à rien

Installer des lits de camp

TAI-CHI, YOGA

AMÉLIORER LES FÊTES DE QUARTIERS

**Faire un peu plus de projets
extérieurs**

Nous ne connaissons pas toutes les activités

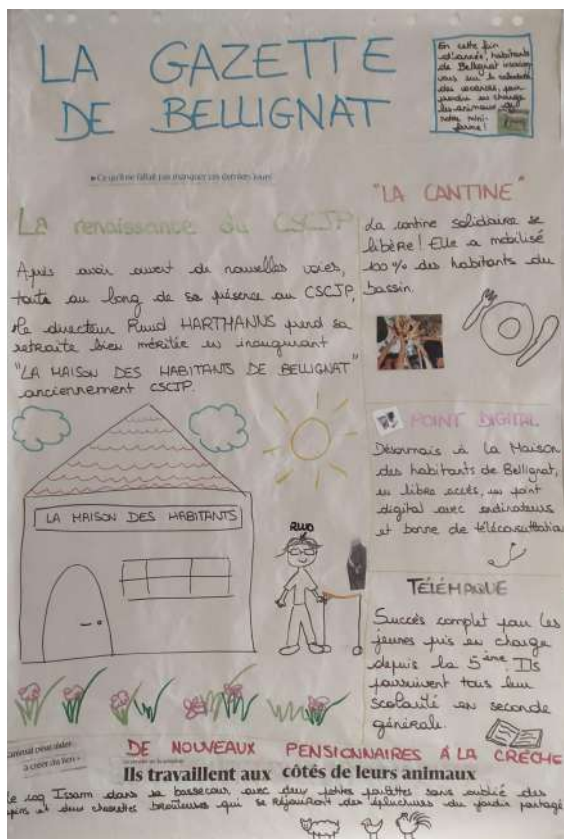
Création d' une battucada

2. Le travail des salariés et bénévoles

“C’est étonnant de voir qu’on retrouve beaucoup de choses communes entre les groupes sans se concerter. De voir qu’on partage vraiment des valeurs.” Chantal (membre de droit au Bureau & bénévole)

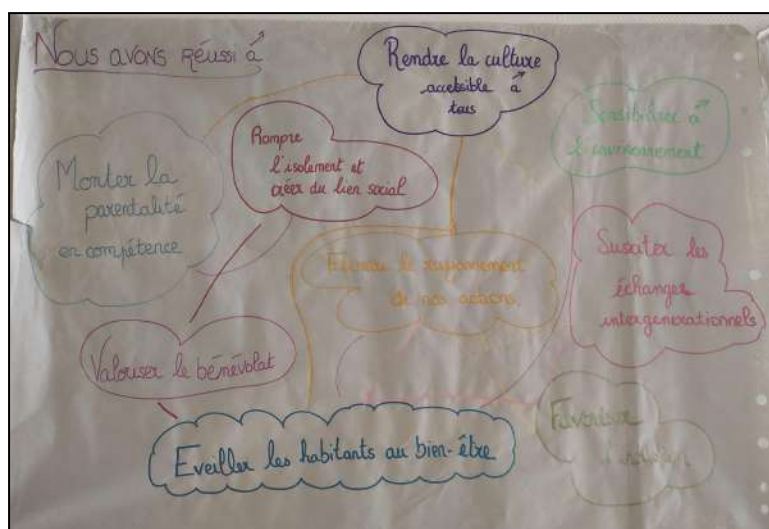
“Je n’aurais pas pensé qu’on produirait autant et que ce serait en même temps si cool. Je m’attendais à un truc cérébral, pénible” Mélissandre (responsable de la crèche)

Incroyable, en 2029, le CSCJP fait la Une de 5 journaux



5 groupes mixant salariés et bénévoles ont rêvé, feutres enthousiastes, ciseaux impatients et colle ultra rapide en main, les réussites de l'aventure qu'ils partagent.

Derrière toutes ces belles actions, le CSCJP s'était donné des missions...réussies



3 groupes, à partir des Unes, ont discuté, réfléchi, échangé pour extraire le sens de leurs actions, les objectifs atteints.

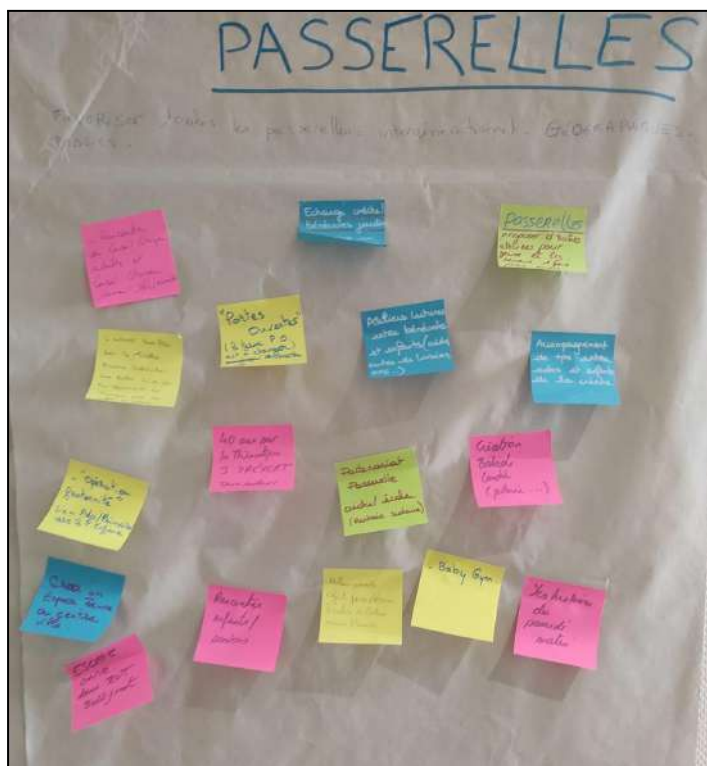
Nous avons réussi à :
(liste des objectifs dégagés dans chacune des 3 affiches)

- monter en compétences sur la parentalité
- accompagner les habitants dans un réel pouvoir d’agir (cantine, point digital...)
- décroisonner au niveau des salariés, bénévoles, adhérents...(temps lecture, jardin partagé...)
- construire des passerelles entre les différents publics (babygym, ateliers jeunes/adultes)
- inclure les publics sensibles (handicap, personnes âgées)
- poursuivre l’ouverture du centre social en direction des habitants de toute la commune de Bellignat (maison des habitants, cinéma, activités culturelles...)
- élargir la participation des bénévoles dans de nombreuses actions
- ouvrir largement vers la nature (jardin partagé, ferme, conte en balade)

- monter la parentalité en compétences
- rendre la culture accessible à tous
- rompre l’isolement et créer du lien social
- valoriser le bénévolat
- éveiller les habitants au bien-être
- étendre le rayonnement de nos actions
- sensibiliser à l’environnement
- susciter les échanges intergénérationnels
- favoriser l’inclusion

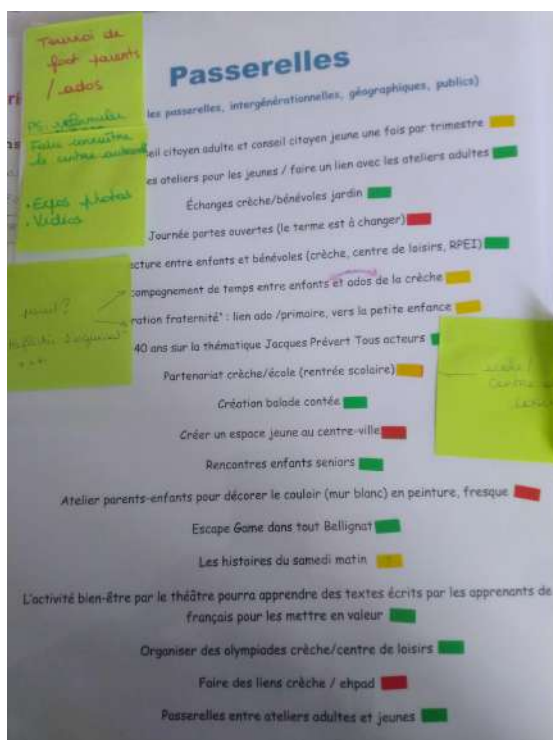
- à fidéliser et à impliquer plus de bénévoles
- à accueillir et intégrer des personnes en situation de handicap
- à accompagner les parents à monter en compétences
- à créer des passerelles entre les différents publics
- à mobiliser les hommes
- à prendre soin de la nature et à grandir avec elle
- à ouvrir le regard sur mille cultures
- à supprimer les connotations péjoratives du nom centre social
- rendre autonome les habitants dans leurs démarches
- transformer la cantine éphémère en entreprise auto-gérée par les habitants

65 idées pour 91 post-its !



En ébullition, ils ont post-ités 7 affiches reprenant les 7 mots-clé émergés des objectifs,

Et qu'est-ce qu'on fait en premier ? :



Des joyeuses gommettes pour choisir et prioriser

...et pages suivantes, le très grand tableau qui synthétise le très gros travail des groupes

Synthèse des ateliers du 12 septembre 2025

Pistes d'actions	passerelles	inclusion	pouvoir d'agir	bénévolat	parentalité	nature	culture	santé
40 ans du centre autour de prévert								
échanges crèche/bénévoles jardin								
offre culturelle de soirée (cinéma, conférences, débats, jeux d'échecs...)								
un jour/jeur mois, un bénévole du jardin et un pro avec un groupe d'enfants au jardin								
parrainer nouvel administrateur par bénévole du CA								
accompagner les habitants à devenir autonome, monter en compétences pour créer leur entreprise de la Cantine								
améliorer l'accueil des jeunes, responsabiliser								
projet enfance : grandir avec Dame nature : éveil à la nature, richesse de chaque saison, saisonnalité								
proposer d'autres ateliers pour les jeunes et faire une lien avec les ateliers adultes								
proposer des ateliers pédagogiques au jardin								
apéro des mamans / apéro des papas								
atelier autour des ruches								
mener des actions dans le centre ville (ex le marché)								
changer appellation des événements (ex : fête de quartier) = fête du centre social ou des habitants								
création d'une commission "cantine"								
ateliers sensoriels enfants/parents/professionnels (interactifs et évolutifs								
découvrir les cuisines du monde : atelier + déguster à la manière du pays								
créer un espace jeunes au centre ville								
faire un livret d'accueil pour les nouveaux bénévoles								
faire de la médiation de terrain vers les différents publics								
rôle du père , éducation = même combat								
soirée des bénévoles : bénévole vient avec un ami/? (et salariés s'ils ont envie)								
soirée intervenants autour des écrans								
organiser des olympiades crèche/centre de loisirs								
un référent salarié pour accompagner et ?								
organiser des soirées parentalité								
journée dédiée aux personnes en situation de handicap								
passerelles entre ateliers adultes et jeunes								
faire un petit reportage du centre social pour présenter et changer l'image du nom								
initier des actions par et pour les hommes pour tendre vers vers "je bricole en toute mixité" ++lavec les femmes aussi								
ateliers lecture entre enfants et bénévoles (crèche, centre de loisirs, RPEI)								
atelier parents-enfants pour décorer le couloir (mur blanc) en peinture, fresque								
accompagnement de temps entre enfants et ados de la crèche								
Changer de nom, ouvrir à plus de personnes								
expo photos dans les rues de bellignat								
les histoires du samedi matin (une fois par mois)								
création balade contée								
chaque personne ayant un handicap devrait pouvoir participer aux ateliers								

Synthèse des ateliers du 12 septembre 2025

Pistes d'actions	passerelles	inclusion	pouvoir d'agir	bénévolat	parentalité	nature	culture	santé
escape game dans tout bellignat								
offrir la photo de chaque bénévole après chaque événement et faire un album de fin d'année								
organiser un carnaval (atelier couture et théâtre en partenariat)								
partenariat crèche/école (rentrée scolaire)/ centre de loisirs								
point digital : partenariat avec différents organismes (France travail, assurance maladie...)								
faire un repas en début et en fin d'année pour tous les bénévoles (et salariés)								
groupe de parents autonome								
introduire des animaux au centre								
repas partagé entre parents								
rencontre du conseil citoyen adulte et du conseil citoyen jeune une fois par trimestre								
"opération fraternité" : lien ado /primaire, vers la petite enfance								
faire un parcours de landart proximité du centre social et vers l'école des sources								
journée de l'homme (coiffure, bien-être, besoin) = journée de l'homme avec enfants , maman au spa								x
journée de la femme (coiffure, bien-être)								x
l'activité bien-être par le théâtre pourra apprendre des textes écrits par les apprenants de français pour les mettre en valeur								
rencontres entre papas (café des papas)								
rencontres enfants / parents/seniors								
poterie ...								
rencontres insolites entre parents								
on a échangé nos parents								
théâtre ambulant (en partenariat avec ecaia)								
journée portes ouvertes (le terme est à changer)								
atelier massage (yoga enfant/allaitement)								
baby gym								
food-art								
faire des liens crèche/ehpad								
nouvelles communes au RPEI	x							
nouvelle antenne jeunesse au centre ville	x							
Ateliers pédagogiques pour tous au jardin partagé						x		
social/quartier, utiliser des termes moins restrictifs	x							
ouvrir et réfléchir à plus d'activités en direction d'un public masculin (pétanque, foot,...)								
Santé : bilan, prévention, écoute, MMPT								x
Entre grandre salle et crèche, créer un affiche pour communiquer sur les actions	x							
fanfare ambulante sur la voie douce avec instruments fabriqués par les enfants							x	
street devant école et Marpa							x	
l'écologie théâtralisée (th humoristique et poétique associant respect humain et nature							x	
Des événements qui amènent aussi des papas (tournoi de foot parents/ados)	x							

Synthèse des ateliers du 12 septembre 2025

Pistes d'actions	passerelles	inclusion	pouvoir d'agir	bénévolat	parentalité	nature	culture	santé
défilé du monde							x	
Création d'un mouvement artistique pour toute la population (ex mon incroyable talent) adapté aux différents âges							x	
temps conférence "laisser les filles faire des études sup, quitter la maison"	x							
temps thématique avec intervenante sur l'orientation	x							
accompagnement des papas / mamans solos	x							
ouvrir sur la mixité filles/garçons					x			
Education à la sexualité	x							

Légende



Action à mener rapidement

Action intéressante mais pour plus tard

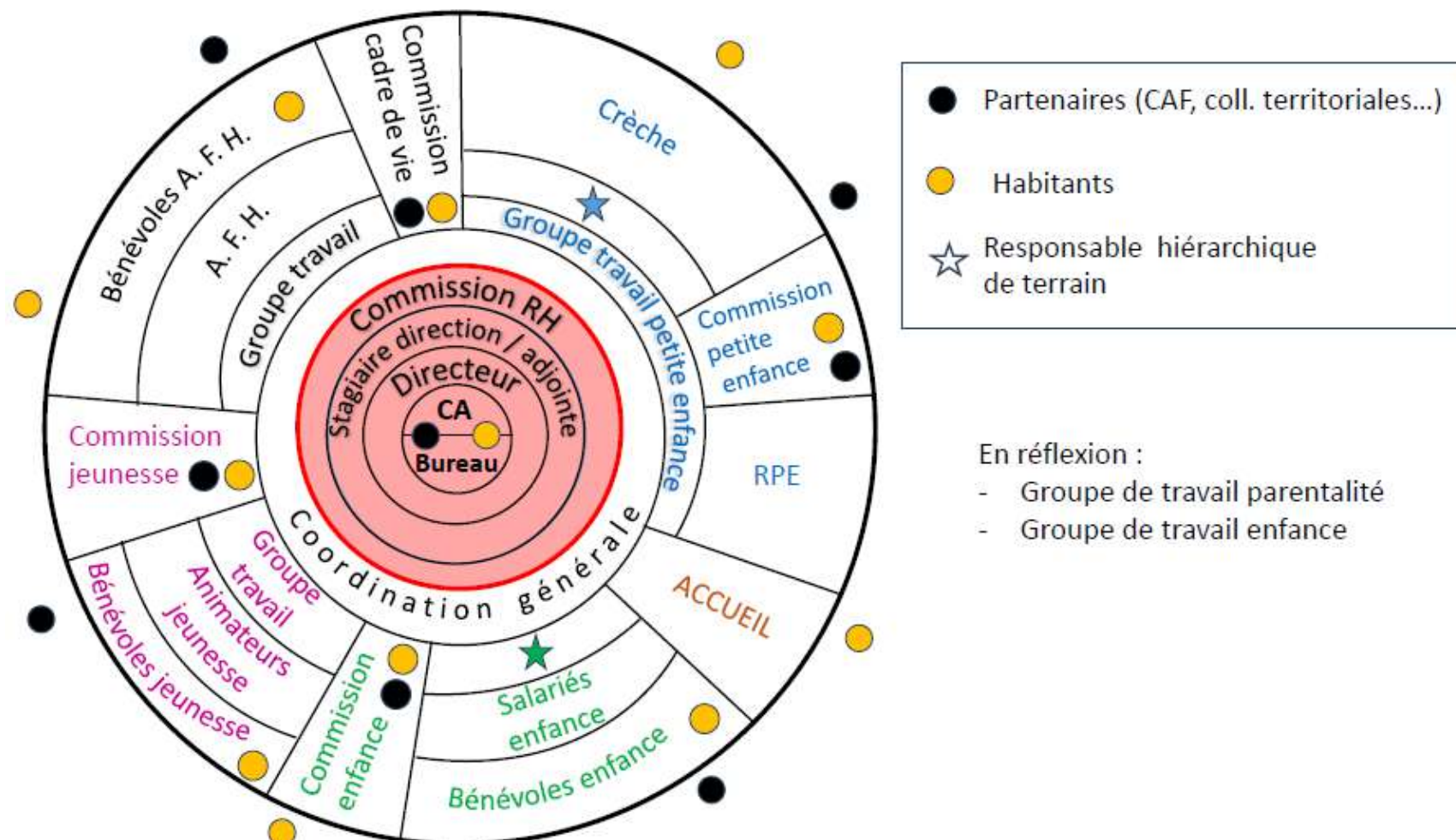
Action moyennement intéressante, à resquestionner

ouvrir sur la

nouveauté ou ajustement apportés par les groupes le 12 septembre

Annexe 6.3

Schéma organisationnel TOB



Annexe 7

Deux projets pour illustrer



Annexe 7.1 : Bien dan ton assiette

Annexe 7.2 : Horizons féminins

Annexe 7.1

Bien dans ton assiette, une illustration de nos axes

Bien dans ton assiette : l'exemple d'un projet global cohérent qui dans ses déclinaisons coche toutes les orientations et objectifs du projet.

Le projet Bien dans ton assiette s'inscrit dans le cadre d'un appel à projet national en faveur du Mieux manger pour tous et se décline, sur tout le territoire, en une diversité d'actions qui s'inventent encore.

En savoir plus : <https://www.csbellignat.fr/bien-dans-ton-assiette-2/>



Accueilance, mixité, engagement, visibilité
Bénévolat, partenariat, aller vers, attractivité, quartiers, pouvoir d'agir
Épanouissement, santé, éducation





**Cantine éphémère¹, 4 dates
entre mai et septembre 2025**



**De la graine à l'assiette,
Amapéros² et Jardin
partagé**



**Cuisine mobile³ en voyage
à l'Esat de Nierme, sur un
festival culturel du Centre
Ville, à l'HUDA.**



**Ateliers cuisine
parents-enfants,
jeunesse, les
petits cuistots**



Ateliers avec Boc à récup⁴

¹ Des habitant.e.s cuisinent le matin un repas sain et équilibré et ouvrent leur restaurant éphémère le midi.

² C'est un apéro proposé par nos partenaires agriculteurs de l'Amap. Régulièrement, on s'associe pour un temps de cuisine partagée.

³ Dans 5 caisses noires, on a tout ce qu'il faut pour cuisiner n'importe où.

⁴ Association burgienne qui vadrouille dans l'Ain pour promouvoir circuits courts, alimentation saine et zéro gaspi

Annexe 7.2

Horizon féminin : illustration d'une démarche



Le projet Horizon féminin, vise à permettre aux femmes, des quartiers prioritaires notamment, de trouver leur place de citoyenne, dans tous les domaines de la cité.

Il illustre la démarche du CSCJP dans les actions que nous mettons en place.

Une éducatrice de la Sauvegarde et une médiatrice du CSCJP travaillent main dans la main, dans le quartier du Pré des Saules. Elles écoutent, activement. Elles entendent la demande d'habitantes de pouvoir se retrouver entre elles, dans un groupe non mixte où la parole sera libre, confiante, sans jugement. En 2020, elles créent le groupe "Libérer la parole des femmes", aujourd'hui porté par la médiation du CSCJP.

"Je coordonne et j'anime le projet « Libérer la parole des femmes », ayant pour objectifs de créer une dynamique positive, renforcer les liens entre les femmes et les acteurs locaux, valoriser la richesse du quartier, permettre aux femmes de trouver leur voix, et

favoriser leur autonomie. Les femmes participant à ce projet expriment au quotidien leurs difficultés, et nous nous engageons à les accompagner, en collaboration avec nos nombreux partenaires et bénévoles, pour renforcer leur confiance et estime de soi, première étape essentielle vers la réussite de leurs projets.”¹

En 2023, la médiatrice à l’origine du projet, aujourd’hui coordinatrice, entre en formation DEJEPS, une très belle occasion de monter en compétences, en menant un projet de grande envergure, porteur de sens dans le projet social de la structure et pour le territoire.

Dans le groupe de parole au féminin émergent de nombreuses demandes concernant les difficultés rencontrées. Dans les échanges avec les partenaires, la médiatrice relève un constat identique, une préoccupation grandissante pour la situation des femmes, pointée par la politique de la Ville.

Elle sollicite des acteurs pour créer un groupe de travail diagnostic, dont “l’objectif est de réfléchir ensemble aux moyens et outils qui nous permettront de rencontrer ce public, de les interroger sur leurs besoins et de réaliser ainsi un diagnostic participatif et partagé.”

Groupe de pilotage

- 2 personnes de France Travail
- 1 personne du CIDFF
- 2 personnes du groupe Solid’Aire
- 1 personne de Alpy intérim services
- 1 personne de la Sauvegarde
- La référente Adultes – Familles du CSCJP
- 3 habitantes du quartier du Pré des Saules



¹ Les encadrés sont extraits du Mémoire de Dejeeps 2023-2025 - “Les femmes de quartiers : de l’estime de soi à l’inclusion sociale et professionnelle”- Olfa Ben Redjeb

A partir du diagnostic partagé, les freins majeurs rencontrés par les femmes des quartiers sont dégagés, des axes stratégiques définis, des pistes d'actions imaginées.

Les freins	Les axes stratégiques	Les pistes d'action
• Difficultés d'accès à l'emploi et à la formation. • Barrières linguistiques dues à une faible maîtrise du français. • Manque de mobilité (transport insuffisant ou inadapté). • Problèmes liés à la garde d'enfants (coût, disponibilité). • Un sentiment de dévalorisation, souvent limité à leur rôle familial. • Le poids des jugements socioculturels, notamment liés à leur rôle de mère et à l'apparence. • Un manque de confiance en soi et une méconnaissance des dispositifs d'aide disponibles. • Des pressions culturelles, notamment le regard de la communauté ou des hommes.	Le projet repose sur deux objectifs opérationnels pour répondre aux besoins identifiés des femmes des quartiers. Le premier vise à renforcer leur estime personnelle afin qu'elles se sentent plus légitimes et capables de s'engager dans des initiatives telles que le Forum de l'Emploi et la Bourse aux Talents, en levant les freins psychologiques qui entravent leur progression dans les domaines de la formation et de l'emploi. Cette démarche vise à leur donner les outils nécessaires pour se valoriser et retrouver confiance en leurs capacités, qu'il s'agisse de compétences personnelles ou professionnelles. Le deuxième objectif opérationnel cherche à faciliter leur accès aux opportunités professionnelles et sociales, en mettant en place des actions concrètes pour lever les freins liés à l'emploi, la formation et la participation à la vie sociale. Ces deux axes sont complémentaires et ont pour finalité de promouvoir l'autonomie et l'inclusion durable des femmes dans leur lieu de vie.	• Faciliter l'accès à l'emploi et à la formation (langue), à travers des actions adaptées et spécifiques. • Améliorer la mobilité et la garde d'enfants en proposant des solutions flexibles et accessibles. • Renforcer la valorisation et l'autonomie des femmes à travers des initiatives spécifiques (atelier estime de soi, espaces dédiés). • Améliorer la communication et l'accès à l'information en renforçant les démarches de proximité.

Le projet, "Valoriser les femmes des quartiers Bellignat-Oyonnax", est soutenu par les partenaires financiers, Politique de la Ville, HBA conseil départemental et commune de Bellignat. Sur le terrain, il fédère acteurs, bénévoles, habitantes de Bellignat et plus largement du bassin Oyonnaxien.

Le premier semestre 2025, la première édition de Femmes ressources : formation continue à l'entraide et celle du Forum de l'emploi au féminin, ont rempli une première étape de la mission.

Femmes ressources : "formation continue à l'entraide"

"Notre première action prendra la forme d'une formation sur l'estime de soi, destinée à six femmes de quartier identifiées pour leur parcours positif. Ces femmes, qui ont déjà surmonté de nombreux obstacles et fait avancer leurs projets, serviront de piliers pour soutenir d'autres femmes confrontées à des défis similaires. En s'appuyant sur ce groupe, je vise à créer un réseau d'entraide entre pairs qui favorise l'autonomie et le

développement personnel, sans trop dépendre des institutions. Cette initiative représente une étape importante pour encourager la transmission de compétences et renforcer la confiance en soi. Pendant cette formation, les participantes prendront conscience du chemin qu'elles ont parcouru et apprendront comment elles peuvent à leur tour soutenir d'autres femmes à surmonter leurs difficultés. L'objectif est de créer une dynamique d'entraide essentielle et durable, qui facilitera par la suite l'accès aux institutions en réduisant les appréhensions administratives. Cette formation est conçue pour être réitérée avec d'autres femmes à l'avenir, établissant ainsi un réseau de soutien mutuel crucial pour ce public."

Forum de l'emploi au féminin

"Ce forum réunira des femmes en quête d'emploi et de formation ainsi que des acteurs clés du domaine. Il permettra aux participantes de s'informer et de créer des liens concrets avec des institutions, favorisant ainsi leur accès au marché du travail. Le forum vise à être un lieu d'opportunités, offrant aux femmes des outils concrets pour surmonter les obstacles rencontrés dans leur parcours professionnel.

Le Forum de l'Emploi Femmes QPV mobilisera, au cœur du quartier du Pré des Saules, de nombreux partenaires tels que France Travail, le groupe Solid'Aire, Oyo Fruits, les Défricheurs, Duobus, Aptar, Adecco, HBA, Alpy Services, les Clauses Sociales, l'AEPV, Bugey Intérim, Alpy Intérim, le Club Déclic Emploi, Capso, l'E2C, la Mission Locale, le GRETA, l'IFPA, ainsi que des entreprises qui recrutent. Faire venir ces acteurs de l'emploi, de la formation et de la mobilité directement dans le quartier crée un environnement favorable pour ces femmes et contribue à rendre ces institutions plus accessibles et humaines, dans une démarche proactive d'« aller-vers ». L'objectif principal est de faciliter les rencontres, de fournir des réponses concrètes aux questions de chaque femme, et de les accompagner dans la réalisation de leurs parcours, avec un suivi individuel proposé après le forum."

Zoom sur l'effervescence du forum de l'emploi

Acteurs professionnels du forum : France Travail, Solid'Aire, Duobus, Adecco, AEPV, Bugey Intérim, Alpy Intérim, Club Déclic Emploi, Capso, Mission Locale, GRETA, mairie de Bellignat, BGE, Fabrique des possibles, CAPEVO, Vitaliance, Lusie 01, Go on formation

Médiateurs du CSCJP- éducatrices de la Sauvegarde (avec 3 jeunes), bénévoles : garde d'enfants/montage, mise en place/orientation du public et passation de questionnaire...

Agents de la commune de Bellignat : prêt de barnums, aide montage/démontage

Police municipale : sonorisation de l'événement

Habitantes du groupe pilote : 3 habitantes impliquées dans la communication et la mise en oeuvre

Laya place : jeune entreprise locale, créée par une femme : préparation du buffet pour favoriser la rencontre des différents partenaires

Des habitantes mobilisées par l'animateur des ateliers d'expression en langue française.

Des habitantes mobilisées par l'animatrice du Centre social Ouest.



Au second semestre 2025, se projette une bourse aux talents...féminins.

Les femmes de nos quartiers ont du talent

Nous avons constaté que de nombreuses femmes souhaitent entreprendre car elles possèdent les compétences nécessaires mais n'osent pas par manque de confiance en elles. Nous souhaitons mettre en lumière et valoriser les compétences et savoir-faire des femmes résidant dans les quartiers prioritaires de la ville. Nous projetons d'organiser une "bourse aux talents", offrant à chaque femme un espace pour présenter ses aptitudes de la manière qui lui convient le mieux, indépendamment de son niveau de formation, de son statut professionnel ou familial. Nous inviterons les habitants et les partenaires à venir découvrir ces femmes talentueuses, les rendre visibles et les valoriser, renforçant ainsi le processus de développement de leur estime et de leur confiance en elles. À travers cette initiative, nous visons à révéler leur potentiel, à les libérer de leurs croyances limitantes et à leur insuffler une nouvelle confiance en elles, leur permettant ainsi de cheminer avec assurance vers la réalisation de leurs projets, notamment pour celles qui hésitent aujourd'hui à entreprendre leur propre entreprise malgré leur désir manifeste.

Les femmes de nos quartiers ont du talent se déroulera dans la grande salle polyvalente de Bellignat, mise à disposition par la mairie. Ce choix d'un lieu spacieux et prestigieux vise à offrir un cadre à la hauteur des compétences des participantes, renforçant ainsi leur sentiment de légitimité et de valeur. L'objectif principal est de mettre en lumière les talents et savoir-faire des femmes des quartiers prioritaires, souvent méconnus ou sous-estimés. À travers cette « bourse aux talents », nous souhaitons valoriser leurs compétences, leur donner une tribune pour s'exprimer et recevoir des retours positifs et motivants de la part des habitants et des partenaires présents.

Après l'événement, la coordinatrice rédige un bilan à partir de l'observation d'indicateurs qualitatifs ou quantitatifs selon la pertinence. S'il mesure l'impact de l'action, le bilan ouvre aussi la voie vers des suites, des améliorations, des idées émergentes. Entre 60 et 80 femmes au forum de l'emploi en juin. 3 mois plus tard, 3 personnes vont commencer une mission avec le Groupe solid'aire, CAPSO a reçu 6 personnes dans ses locaux, des rendez-vous de suivis sont programmés avec Alpy, Adecco...Ce qui s'enclenche, ne s'enclenche pas : ensemble les partenaires, grâce au travail de coordination, assurent un suivi au plus près des habitantes. Ce qui est sûr c'est qu'elles, les habitantes, racontent les secteurs d'activité qu'elles ont découvert, les démarches devenues plus claires et surtout, les rendez-vous qu'elles ont osé prendre, les CV qu'elles ont sorti du placard pour les améliorer, les déposer, la motivation, la confiance, le déclic. Elles ont franchi la première marche.

Composantes du bilan:

Objectif

Participation des femmes

Retour des partenaires

Bilan détaillé du retour des participantes

Impact sur les participantes

Perspectives

Points positifs

Points de vigilance

Conclusion

Les événements “phare” du projet présentés ici, ne doivent cependant pas occulter le travail permanent de proximité, d’accompagnement, qui veille à la continuité des actions, à ce que les graines semées puissent germer, puis grandir.

D’autres projets

Nous ne pouvons présenter ici tous nos projets. D’autres mériteraient tout autant d’être narrés. Ils le sont sur notre site.

Bien dans ton assiette : <https://www.csbellignat.fr/bien-dans-ton-assiette-2/>

Télémaque - pour une orientation choisie :
<https://www.csbellignat.fr/telemaque-mentorat-pour-une-orientation-choisie/>

La mémoire du Pré des Saules :
<https://www.csbellignat.fr/projet-de-memoire-du-pre-des-saules/>