

Fiche 18 - LES INSTANCES NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DÉMARCHE de DIALOGUE TERRITORIAL

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Pour qu'une démarche de concertation se réalise dans de bonnes conditions il peut y avoir **4 grandes fonctions** à prendre en charge :

Négociation / décision
Co-construction / concertation
Consultation
Information

Ces fonctions ne mobilisent pas (obligatoirement) les mêmes acteurs et ne nécessitent pas les mêmes modalités de travail, elles sont donc prises en charge dans des « **instances** » distinctes :

Comité de pilotage
Groupes de travail
Comité consultatif / focus groupe
Réunion publique

Dans une démarche participative il y a au moins 3 objets de travail possible : la démarche envisagée, le ou les sujets à traiter, les résultats produits. C'est au pilote de la démarche de prévoir qui va traiter de quoi et selon quelle organisation.

Le tableau ci-dessous donne des indications générales qui doivent être modifiées en fonction des situations et des finalités.

	Comité de pilotage	Groupes de travail	Comité consultatif Focus groupe	Réunions publique
Fonction	Valider la démarche de concertation et les propositions issues des groupes de travail	Co-construire le diagnostic et les propositions (pistes) d'actions	consulter des catégories d'acteurs spécifiques pour lesquelles on considère qu'il y a un enjeu à recueillir leur avis	Informier et/ou consulter la population à différents stades de la démarche
Composition	<p>Comité restreint : Commanditaire ou pilote du projet et ses interlocuteurs principaux (financeurs – décideurs)</p> <p>Comité élargi : + autres : élus, socio-professionnels, associations, services de l'État...</p> <p>Avec qui partager le pouvoir de décision ?</p> <p>Éviter les évolutions en cours de démarche</p>	<p>Représentants des différentes catégories d'acteurs (catégories d'intérêts) concernés par le sujet, la question.</p> <p>Acteurs et citoyens en fonction des situations.</p> <p>Des personnes concernées, dont l'expérience quotidienne personnelle ou professionnelle est en lien avec le sujet.</p> <p>Qui réunir pour avoir une vision et des propositions les + riches et les plus réalisables possibles ?</p> <p>Éviter les évolutions en cours de démarche</p>	<p>Des d'acteurs concernés ou experts que l'on ne veut pas ou que l'on ne peut pas mobiliser de manière permanente dans un groupe de travail.</p> <p>Par exemple : une population présente temporairement sur le territoire comme les touristes, des experts dont l'éclairage est important mais qui ne sont pas disponibles et qu'il n'est pas souhaitable d'associer au groupe de travail dans la durée, le point de vue de l'État à travers un représentant...</p> <p>Nous avons besoin de l'éclairage de ...</p>	<p>Imprévisible (+ ou – dans les démarches internes, mais il reste une part d'incertitude)</p>

	Comité de pilotage	Groupes de travail	Comité consultatif Focus groupe	Réunions publique
Nombre des participants	Entre une dizaine et une centaine (Commission Locale de l'Eau)	Entre 10 et 25	Imprévisible, mais plutôt groupe restreint.	Imprévisible mais plutôt grand groupe
Résultats attendus	Modification et adoption de la démarche proposée par l'animateur, ainsi que du diagnostic et des actions émanant des groupes de travail	Compréhension et reconnaissance mutuelle ; accord sur le diagnostic et sur les actions (pistes, orientations) à proposer	Obtenir auprès d'un public spécifique (experts, population difficile à mobiliser...) : - Des précisions, des informations complémentaires - Des réactions, des avis sur la production des groupes de travail.	Transmission de l'information de base ; expression et écoute des principaux points de vue ; clarification des éléments du débat ; identification de personnes-clés Pas de recherche d'accord Enrichissement Hiérarchisation des propositions issues des groupes de travail.
Contenus	Débat autour des documents produits par l'animateur et par les groupes de travail Prise de décision.	Détermination du périmètre de l'objet de travail Élaboration collective d'un diagnostic (recours possible aux experts) Identification et hiérarchisation de pistes d'action.	Présentation préalable Puis contributions des participants. Échanges avec les membres du groupe de travail (éventuellement).	Un ou plusieurs exposés initiaux ; prise de parole de certains participants ; réponse éventuelle des intervenants ; Travaux de groupes

COMMENT CONSTITUER LES INSTANCES ?

- 1- par cooptation (cas de certains comités de pilotage)
- 2- par invitation des organisations représentant les différents groupes d'intérêt
- 3- par choix de personnes représentatives des différents groupes d'intérêt
- 4- par invitation ouverte
- 5- mélange entre personnes / organisations invitées et volontaires

QUELS SONT LES GROUPES D'INTÉRÊT À INVITER ?

Les indications suivantes sont plus ou moins pertinentes suivant les situations; elles peuvent ou non être combinées :

- 1- Par rapport à un projet ou à l'objet d'un conflit : les « pour », les « contre » et les indécis
- 2- Sur une question de gestion liée à un territoire : les différents types d'usagers, de gestionnaires et de décideurs (du territoire, de la ressource)
On n'invite pas les groupes qui ont un discours sur... mais aucune pratique (association nationale non représentée localement, parti politique...)
Par contre, on invite les groupes qui défendent un intérêt touché par le projet ou le conflit, mais non représentés localement (Ex : les oiseaux)
- 3- Les groupes organisés en syndicat, association...
L'organisation peut être déclarée ou non, mais elle est en mesure de fournir une liste de ses membres
L'organisation est établie sur le territoire concerné (sauf cas cité ci-dessus)

COMMENT CHOISIR LES REPRESENTANTS DES GROUPES D'INTERET ?

Si on a la possibilité de choisir la personne que l'on va solliciter au sein d'un groupe d'intérêt, voici quelques critères qui peuvent être intéressants à prendre en compte, voire à croiser, en fonction des situations :

- 1- Soutien par le groupe d'intérêt représenté,
pour favoriser une bonne adhésion du groupe à la décision finale
- 2- Acceptation par les autres groupes,
pour favoriser le dialogue entre groupes fortement opposés
- 3- Connaissance de la problématique,
pour permettre la production de propositions pertinentes au regard d'une problématique complexe surtout quand on a peu de temps
- 4- Intérêt pour le processus,
pour assurer une bonne ambiance de travail, un bon esprit
- 5- Disponibilité pour les réunions,
pour favoriser la continuité du travail
- 6- Aptitude à dialoguer et à construire avec d'autres,
si les positions sont très éloignées, les propositions loin d'être pré-identifiées et qu'un réel travail de co-construction sera nécessaire