

Vendredi 17 octobre

### **Coopération territoriale, comment ça marche ?**

Animateur : Jacques Le Priol, chargé de missions ESS Gironde et Innovation Sociale

Rapporteur : Evelyne Cousteau, association Ecocène

Objectifs de l'atelier :

- Apporter des connaissances sur la coopération territoriale
- Mieux comprendre les enjeux
- Donner aux participants outils et pistes d'action possible sur leurs territoires

#### Mise en contexte par Jacques Le Priol :

La coopération territoriale comme processus de mutualisation (moyens humains et matériels) est ancienne, notamment dans les secteurs agricole (coopératives) et bancaire. Ce fonctionnement peut avoir des limites : renouvellement dans le temps, transmission, adaptation aux évolutions territoriales... Le dispositif de coopération territoriale a été redynamisé par l'Etat par un appel à projet national, en 2013, sur les PTCE (Pôles Territoriaux de Coopération Economique). Voici un exemple de groupement d'acteurs réussi :

#### Le Pôle de coopération Sud Aquitaine – par Jean Mougenot

Le Pôle de coopération Sud Aquitaine est né d'une situation de terrain singulière dans un contexte de crise industrielle sur un territoire où les pratiques syndicales étaient fortes. Pour répondre à ces difficultés, une structure collective et participative a été créée en 1982, avec pour accroche transversale la question de l'emploi. Il s'agit du Comité de bassin d'emploi du Seignanx, réunissant entreprises, syndicats, élus et associations locales. Depuis, le processus de coopération n'a cessé de s'étendre.

La coopération territoriale est rendue possible par une structure collective qui anime et coordonne. Elle regroupe ainsi des organisations collectives : groupements d'employeurs, SCIC (Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif), entreprises d'insertion, pépinières d'entreprises et SCAE (Sociétés Coopératives d'Activité et d'Emploi).

Ces organisations collectives mutualisent :

- la conception de projets
- les connaissances et savoir-faire techniques
- les formations
- les locaux, moyens matériels et financiers.

On note 2 effets-leviers forts, encourageant la coopération :

- l'effet d'entraînement qui incite au développement de la coopération
- l'effet d'apprentissage pour travailler ensemble sur un même territoire

C'est un réel mode de développement territorial multi sectoriel.

Aujourd'hui le Pôle de coopération Sud Aquitaine agit en continu pour renforcer la dynamique territoriale sur :

- la création d'activités
- la recherche et le développement
- la formation
- l'animation territoriale

Il n'y a pas de schéma-type de coopération territoriale. Le vrai enjeu de fond est de construire et animer une vision et une dynamique transversales, avec des espaces de regroupement (pour mobiliser les acteurs et les faire travailler ensemble sur des projets) et une animation permanente du dispositif.

Les acteurs de l'éducation à l'environnement vers un développement durable sont globalement absents de ces dispositifs de coopération territoriale, et particulièrement des Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE), très axés sur l'innovation et l'insertion dans l'emploi au départ. Les PTCE, de par leur stratégie de développement, permettent des liens entre des acteurs de champs d'activité très diversifiés. Il paraît donc judicieux de s'interroger sur le modèle économique associatif et de faire ainsi évoluer la posture, les discours et pratiques dans l'EEDD au regard de ces outils de coopération territoriale ouverts et évolutifs. Même si quelques initiatives de travail en commun existent déjà, un des enjeux de l'EEDD est bien de réfléchir à la manière de mutualiser les moyens et les compétences. Mais c'est un processus long, qui nécessite au préalable de définir

des enjeux forts, fédérateurs et communs pour trouver cette accroche transversale, base de la coopération territoriale.

#### **Ce que l'on retiendra de cet atelier :**

- 1) La dimension ascendante : la coopération territoriale est un processus long qui émane des enjeux du terrain et des besoins des acteurs locaux
- 2) La coopération territoriale requiert un diagnostic préalable qui définit des enjeux transversaux fédérateurs et ainsi impulse la dynamique collective entre acteurs
- 3) Tout projet de coopération territoriale nécessite un dispositif d'animation et de médiation continu pour favoriser la mise en action commune au service du territoire
- 4) La coopération territoriale est un processus ouvert et évolutif
- 5) Quelle que soit sa forme, la coopération territoriale dépend de l'engagement des parties-prenantes

#### **Bien-être, thématique durable ou effet de mode ?**

Animateur : Laurence Duprat, GRAINE Aquitaine

Rapporteur : Anne-Laure, association Pour les enfants du Pays de Beleyrne

Objectifs :

- Appréhender le bien-être dans nos pratiques d'éducation à l'environnement
- Se questionner sur la pertinence de ce thème dans le développement durable.

Cet atelier était basé sur l'expérimentation menée par GRAINE Aquitaine et le CPIE Médoc sur le bien-être au sein de 2 collèges girondins.

#### Le cadre du projet

- impliquer toute la communauté éducative dans l'amélioration du bien-être au collège.
- expérimentation sur 2 classes de 6<sup>ème</sup> à Pauillac et Cadaujac
- entrée en matière par le dispositif Planète Précieuse. Trois phases dans l'accompagnement d'une classe pilote en partenariat avec une enseignant.

#### La méthodologie

##### *La fabrique SPINOZA : du bonheur au bien-être*

Les conceptions du bonheur ont naturellement évolué au fil des âges. Il se dégage un intérêt-désintérêt ou une faveur-défaveur, plus ou moins marqués selon les époques : les Hédonistes, « le plaisir » - les Stoïciens, « vie de labeur » - les Epicuriens, « une quête » - Europe chrétienne du 18<sup>ème</sup> siècle, « une vertu » - Les lumières, « le bonheur est un acte politique » - dès les années 50, « le bonheur est au cœur de nos sociétés modernes ».

##### *Méthode SPIRAL : du bien-être aux indicateurs*

Le bien-être est une manifestation du bonheur. Mais comment le mesurer ? Le Conseil de l'Europe s'est doté d'une Stratégie de Cohésion Sociale depuis 2000, qui a été révisée en 2004 et en 2010. Elle définit la cohésion sociale comme la capacité de la société à assurer le bien-être de tous ses membres, en réduisant les disparités au minimum et en évitant la marginalisation, à gérer les différences et les divisions, et à se donner les moyens d'assurer la protection sociale de l'ensemble de ses membres.

La stratégie de cohésion sociale de l'Union Européenne met en avant 2 idées-clés :

1- l'objectif du bien-être de tous implique un processus décisionnel démocratique et une démarche de dialogue social et d'engagement civique pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une vision du futur où chacun trouve sa place et peut s'épanouir.

2- la capacité de la société à assurer le bien-être de tous, comme objectif de cohésion sociale, suppose une démarche de responsabilité sociale partagée ou coresponsabilité avec l'ensemble des acteurs, publics et privés. Une telle démarche doit pouvoir se construire au niveau local, avec les habitants et partenaires et avec des politiques régionales et nationales qui offrent un cadre adéquat pour encourager de tels processus et assurer les droits sociaux pour tous.

*La mission Agenda 21 du Conseil Général de la Gironde : le bien-être, un enjeu territorial*

La Mission Agenda 21 a mené une consultation citoyenne sur le bien-être des Girondins. L'acte 3 de l'Agenda 21 de la Gironde (10 ans) met le bien-être au cœur de ces nouveaux objectifs à travers un nouveau prisme de lecture du développement durable (5 finalités du DD) et à travers les 3 nouveaux défis de l'Acte 3 :

- capacité alimentaire
- mobilités choisies
- autonomie énergétique

#### L'action

- le déroulé pédagogique de l'accompagnement (les 6<sup>ème</sup> dans leur contexte, les 3 phases)

##### *Phase 1 : Les enjeux du développement durable*

Comprendre et appréhender les enjeux : identifier le développement durable au collège et les contours du bien-être

##### *Phase 2 : les critères du bien-être durable au collège*

Exprimer son idée du bien-être => partager des idées et valider des critères => préparer la consultation => consulter la communauté éducative.

##### *Phase 3 : Le plan d'action du bien-être durable au collège*

Analyser les résultats et en découdre des orientations => Identifier des actions et les moyens de leur réalisation => vote des actions en Conseil d'Administration.

#### **Les points essentiels soulevés :**

- l'accompagnement (notre posture, le rôle de l'enseignant pilote, le rôle des autres acteurs du collège)
- le ressenti sur les freins et opportunités de cette expérience
- importance de la notion de co-responsabilité > enquête menée par les élèves auprès de tous les acteurs de la communauté éducative
- la satisfaction des participants sur leur prise en compte
- levier lié au niveau de la 6<sup>ème</sup> : désamorcer les peurs éventuelles du collège et les élèves sont acteurs des 4 ans à venir.
- freins : concernant la prise en compte des agents techniques et un retour mitigé de l'enquête

#### **Nouvelles technologies d'information et de communication : des outils au service de l'EEDD ?**

Animateur : Xavier Burke, Ligue de l'enseignement des Landes

Rapporteur : Olivier Nemery, stagiaire de la formation DEJEPS

Objectifs :

- apporter des connaissances sur des outils existants
- partager des expériences d'acteurs et de territoires (freins et leviers)
- donner aux participants outils et pistes d'action possible sur leur territoire

#### Une présentation de Nature 64 – par Lucie Vignau-Loustau, Conseil Général 64

Il s'agit d'une application développée par le Conseil Général 64, pour valoriser les espaces naturels sensibles. Elle s'adresse à tout public et valorise les ENS, apporte un savoir et une base d'information consultables sur smartphones et tablettes.

#### Eléments de réflexion :

- c'est un élément de protection de la nature
- il existe un besoin de communication de la part du CG64
- il fait pour inciter les gens à aller sur les sites
- cet outil vient en complément du site ENS (depuis son domicile et sur le site)

#### Freins :

- ce n'était pas une volonté première du service
- il n'y a pas de spécialistes (*geek*) dans le service
- la maîtrise de l'outil

- le format mobile en lui même
- le coût : 95000€
- les mises à jour du système d'exploitation
- l'outil doit être « au top » dès qu'il sort sur le marché

#### Leviers :

- l'outil a créé du contenu
- la gratuité de l'outil
- IOS et Android comme plateformes
- les supports films, son, photos
- le calendrier des animations
- l'outil n'est pas tributaire du réseau

#### Autres points soulevés par les échanges :

- les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication sont des outils qui accompagnent les animateurs.
- le financement de l'application est important
- l'outil ne résulte que de la volonté unique du Conseil général
- la place des partenaires dans le dispositif ?
- d'autres pistes étaient à creuser au vu des sommes engagées
- la logique de développement : jusqu'où va-t-on ? (budget)
- quelle utilisation sur le site ?
- pas de retour d'information des utilisateurs
- la maintenance de l'outil jusqu'à quand ?
- réticence technologique du grand public ?
- réticence par rapport à ce qui est fait par les animateurs
- outil individuel
- décalage par rapport à la cible ?
- un des critères de succès est le contenu
- pourquoi ne pas s'associer avec des associations pour le contenu ?
- l'application est-elle dépassée ? L'évolution est très rapide
- pas de possibilité pour l'utilisateur de laisser un avis
- les besoins ont-ils été croisés (environnement, utilisateur, associations..) ?
- pas de volet « réseaux sociaux »
- quid du développement informatique ?

#### **Ce que l'on retiendra de cet atelier :**

- Nature 64 est un outil adapté à l'époque
- Il faut cependant bien définir le périmètre de l'outil (limite, finalité, public, moyens...)
- Les outils sont au service de l'animateur
- Toujours être en réflexion sur l'utilisation de l'outil pour remplir les objectifs
- Prévoir une évaluation de l'outil

Samedi 18 octobre

### **Evolution des statuts professionnels : quels choix pour l'EEDD aujourd'hui ?**

Animateur : Jacques Le Priol, chargé de missions ESS Gironde et Innovation Sociale

Rapporteurs : Charlotte Parseaud, Réseau Aquitain des Musiques Actuelles & Blandine Vasselon, Meduli Nature

#### **Objectifs :**

- Apporter des connaissances des statuts existants et différentes formes d'activités économiques
- Partager des expériences d'acteurs et de territoires (freins et leviers)
- Donner aux participants outils et pistes d'action possible sur leurs territoires

#### **Deux témoignages :**

##### 1) Rachel Cordier, directrice de l'AGEC, Aquitaine Groupement Employeurs Culture

Le groupement d'employeurs est dédié au partage d'emplois : l'employeur bénéficie de temps salarié, une mise à disposition de salariés (la fonction d'employeur est partagée et solidaire). Historiquement, RAMAGE en 2006 (porté par le RAMA) et devenu l'AGEC en 2009.

Les principaux points soulevés :

- La nécessité de travailler ensemble pour partager des emplois
- la solidarité entre employeurs puisqu'il faut garantir le temps plein du salarié.
- quelques chiffres : 19 salariés / 40 employeurs – 19 CDI / 13 ETP
- phase de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) : 1<sup>ère</sup> étape ou base pour anticiper les besoins en emploi (formation, nouvelles compétences) et trouver une solution adaptée
- la notion de parcours salarié est importante : fonction d'accompagnement collectif aux ressources humaines : pour sécuriser le salarié et l'accompagner tout au long de sa vie professionnelle.

##### 2) David Le Norcy, co-gérant de la coopérative d'entrepreneurs solidaires Co-actions.

Co-actions est une société coopérative d'activité et d'emploi (SCAE), constituée en SCIC (Société Coopérative d'Activité et d'Emploi d'Intérêt Collectif). Les personnes travaillant à Co-actions sont :

- des entrepreneurs
  - > ils développent une activité seul(s) et sont accompagnés dans cette création.
- des salariés :
  - > ils obtiennent le statut de salarié en CDI
- et associés/sociétaires
  - > acteurs, ils participent à la mutualisation et à la vie de la coopérative

Ce qui est partagé : les fonctions administratives, juridiques, comptables et sociales.

- Quelques chiffres : 62 employeurs / 32 salariés / 45000 créations d'auto entreprises/an (- de 8000€ de chiffre d'affaires)

- Importance de la manière dont une action est portée : quelles formes = quelles solutions ? La forme a autant de sens que l'activité elle-même. Penser l'action mais aussi penser à la personne et à son environnement.

#### Quelques témoignages ayant permis d'alimenter la discussion/réflexion :

*AROEVEN* : l'idée de l'atelier qu'il a proposé vient du constat que les structures d'EEDD sont souvent confrontées au problème de la « saisonnalité » de l'emploi dans l'animation : demande très forte de postes d'animateurs sur certaines périodes de l'année (manque de personnel) et à contrario, des périodes plus creuses, où les associations n'ont pas forcément la possibilité de les faire travailler... Difficile dans ce contexte, de pérenniser des postes. La mutualisation serait une bonne alternative à cette problématique.

*Meduli Nature* : expérience de mutualisation d'un poste d'animateur avec une autre structure du réseau (Ecoacteurs en Médoc). Des leviers intéressants : partage de certains frais/coûts/moyens, complémentarité en terme de compétences, créativité, possibilités de développement de projets plus importantes, etc. Mais aussi des freins importants si pas levés : question du portage des projets, du transfert de compétences, conditions de

travail et cultures des 2 structures différentes (importance des objectifs communs, et de développer une culture commune forte).

*Maison de la Nature et de l'Environnement* : mutualisation en cours sur un poste de communication. La salariée employée par la MNE pourra être mutualisée avec les autres associations de son réseau. Une formidable opportunité pour pérenniser l'emploi de leur salariée. Mais complexité pour la mise en œuvre notamment au niveau juridique et financier (quel modèle économique pour financer la partie mutualisée du poste?, etc. Manque d'outils/connaissances des divers montages à ce sujet...)

*CESEAU* : avec l'expérimentation d'une forme de « groupement d'employeurs » issus de secteurs d'activités différents mais offrant des possibilités très intéressantes de coopération sur certains projets. Recherche de synergie...

La nécessité de bien cadrer les emplois mutualisés :

- définir des critères communs : des objectifs associatifs communs? une culture et des valeurs communes? des conditions de travail pour les salariés (qui peuvent être amenés à travailler dans des structures avec des modalités de travail et une culture différentes), rédiger une charte/une convention contenant tous ces éléments permettant une collaboration fructueuse?
- définir des conditions : l'implication/l'investissement des associations doivent vraiment être parties-prenantes. Les employeurs doivent s'y retrouver, et les salariés aussi!

- une volonté territoriale forte, entre employeurs locaux, de travailler ensemble
- notion de responsabilité partagée et économiée (gain, levier fort), baisse de la mise en danger.
- volonté d'être un outil de changement global et pas seulement une réponse à la précarité
- des termes nouveaux : portage salarial, sociétariat, mutualisation etc)
- quelle méthode ? quelle histoire ? quelles valeurs ? A mettre en œuvre dans l'EEDD ?
- pour créer ce type d'organisation ou d'aller solliciter ce type d'organisation il est nécessaire d'avoir un certain niveau de maturité et de proximité entre salariés et employeurs. Ex : « Je ne viens pas juste avec mon CV comme à Pôle Emploi, j'ai un projet professionnel de création d'entreprise, ou bien j'ai déjà un employeur qui souhaite me mutualiser ».

#### **Ce que l'on retiendra de cet atelier :**

- ces organisations (GE, SCIC, SCAE) permettent d'obtenir un statut salarié sécurisant et sécurisé. C'est partager des responsabilités et des compétences entre employeurs. Et c'est favoriser l'accompagnement au développement, de manière globale.
- ces outils nécessitent une maturité (employeurs-salariés). Ils sont « au service de » (un territoire ou une filière)
- proposition : faire une GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) en EEDD pour le réseau GRAINE
- identifier les besoins des employeurs :  
Quelles sont les périodes « critiques » où ils auraient besoin de renfort de personnel sur leurs projets (outils de gestion prévisionnelle des emplois/'activités nécessaires)? De quelles compétences ont-ils besoin? Quels profils recherchent-ils? (animation, comptabilité, coordination, communication). Quelles conditions /modalité de travail offrent-ils?

- réfléchir à la création d'un groupement d'employeurs avec toutes les questions que cela peut soulever :
  - > Le portage du groupement : nécessité d'un porteur neutre pour travailler sur la pérennisation des emplois au sein des structures. Un acteur possible? GRAINE Aquitaine? Sous quelles formes? Dans quel cadre : juridique, financier, administratif ?
  - > L'implication/l'investissement des associations qui doivent vraiment être parties-prenantes. Les employeurs doivent s'y retrouver, et les salariés aussi!
  - > L'accompagnement des projets professionnels, la formation.

## **2014, année de l'engagement associatif.**

Animateur : Hervé Cazenabe, GRAINE Aquitaine

Rapporteur : Pascale Fournereau, cabinet Topics

**Objectif : interroger ensemble les formes d'engagement**

### **Préambule :**

En 2013 : 1,3 million d'associations en France (12,7 millions de bénévoles / près de 2 000 000 de salariés).

En 2012, dans un de ses ouvrages, Bernard Roudet soulignait que l'engagement associatif est plus lié au loisir qu'au politique.

Etude IFOP en 2013, pour France bénévolat : les bénévoles sont de moins en moins nombreux et de plus en plus jeunes. Dans le même temps, les « cadres bénévoles » vieillissent.

Enjeux : l'engagement associatif face aux crises successives, l'engagement des jeunes en attente d'emploi et des papy-boomers qui souhaitent rester actifs.

### **Deux témoignages :**

#### 1) Anita Madavane-Oustalet, RADSI (Réseau Aquitain pour le Développement et la Solidarité Internationale)

Le RADSI est une association qui compte 70 membres, 15 projets de partage et échange d'expériences, dans le champ de la citoyenneté internationale. Il y a 2,5 salariés aujourd'hui (1 salarié il y a 10 ans et 2 il y a 5 ans) dans la structure. Portage associatif : tous les projets sont portés par au moins 2 membres à tous les stades : réfléchir, initier, évaluer. Les causes et conséquences du mal développement ne sont pas seulement dans les pays du Sud...

Freins repérés :

- Vieillesse des bénévoles
- Décalage entre jeunes et retraités (les 2 catégories de bénévoles).

Engagement + association = militantisme ?

Avoir un statut associatif suffit pour être engagé ? S'agit-il d'un engagement de bénévoles ou de salariés ? L'engagement associatif doit être porté par des élus aussi, en plus des salariés.

Une personne sur 2 en France environ est adhérente d'une association. Comment faire en sorte que les élus puissent décider en connaissance de cause ?

L'Assemblée Générale n'est pas un bureau d'enregistrement des décisions.

Formes de gouvernance : chantier autour d'outils collaboratifs.

La valorisation du bénévolat : les bénévoles sont parfois de véritables experts.

L'engagement associatif est vecteur de développement / transformation sociale > comment mesurer les impacts et évaluer cette transformation, sans outils ? Les outils d'évaluation sont importants pour les bénévoles et pour les partenaires financiers.

#### 2) Germain Sahry, fondateur et responsable du village Emmaüs de Lescar-Pau

Le monde associatif peut être créateur d'emploi et avoir un rôle politique (une autre économie). Pourquoi les gens veulent faire du bénévolat ? 80% des bénévoles sont là pour de la reconnaissance, les retraités notamment. Cela pose des problèmes de pouvoir. Les autres par adhésion à l'objectif de l'association, qu'il s'agisse de football ou d'un objectif politique.

Pourquoi vient-on faire du bénévolat ? On crée parfois une association pour créer son emploi. Quelle compatibilité y a-t-il entre le salariat et le militantisme (quand on est salarié) ?

Le secteur associatif doit avoir une volonté politique et ne pas être que la bonne conscience de notre société. Utiliser l'associatif pour créer une autre politique.

L'exemple d'Emmaüs : 5 bénévoles pour 140 compagnons. Pas de différenciation selon le statut des personnes. Les décisions se prennent avec les personnes concernées. Les membres du Conseil d'Administration sont essentiels pour l'esprit et le fonctionnement de l'association, pour autant ils n'ont pas l'exclusivité des projets et des décisions.

### Autres points soulevés :

- Il faut faire connaître l'objectif politique de l'association aux bénévoles et poser la question de leur engagement sur la base de ce projet. Comment articuler son projet associatif avec les motivations individuelles ? Il faut que l'association dise aux bénévoles : « voilà notre projet associatif, voilà le sens de notre action ». L'association peut permettre d'agir - lien social, utilité, reconnaissance.

Comment sortir de l'intérêt individuel (salarié, compagnon motivé par le « lit-gamelle ») pour s'inscrire dans l'esprit collectif, l'engagement politique ?

- La professionnalisation du secteur associatif n'a-t-elle pas bridé l'engagement ? Sommes-nous éduqués pour être dans une dynamique collective ? > rapport consumérisme / individualisme

Comment équilibrer la motivation du bénévole et le projet de l'association ?

- Constats :

- Déstructuration de la famille : la reproduction du modèle parental est de moins en moins vraie.

- Le modèle de reconnaissance et d'existence est dans la compétition, pas dans le collectif.

Dans le contexte actuel, on est conduit à trouver les moyens de son fonctionnement plutôt qu'à renouveler son projet politique.

2014, l'engagement associatif reconnu cause nationale : en même temps, l'état délègue aux collectivités territoriales le financement des associations tout en réduisant leurs ressources financières.

L'association loi 1901 vient de la liberté de s'associer mais la liberté ce n'est pas nécessairement la démocratie. Ce contexte est une chance : il faut inventer les moyens et les modes d'organisation, de gouvernance (pouvoir partagé). Il faut avoir confiance et penser que tout le monde est capable.

La prise de décision c'est du débat et pour faire du débat, il faut du temps pour échanger. La co-construction suppose de faire confiance. Comment concilier temps et démocratie (les CA du RADSI durent 5 heures pour avoir le temps de l'échange).

#### *Exemple de l'association des Sénégalais à Bordeaux*

Il y a des Conseils d'Administration ordinaires et extraordinaires avec les membres élus. Ils ont mis en place des Assemblées Générales ouvertes à tous, tous les mois. Chaque personne proposant une action doit dire comment elle veut porter cette action. Le 2<sup>ème</sup> CA est aussi ouvert à tous (voix consultatives). La volonté, ici, est de partager la volonté mais aussi la responsabilité des actions et de leur mise en œuvre => avoir des militants actifs, et pas seulement des sympathisants.

Les enjeux pédagogiques sont nombreux, comment peut-on sensibiliser ? Et surtout, comment réussir à concilier son engagement (militant) et un message de sensibilisation sans « tomber dans l'injonction, le discours liberticide et moralisateur » ?

Sans doute faut-il multiplier les rencontres et les moments de discussion et d'échanges, croiser les réseaux notamment sur les grands enjeux (climatique, pédagogique).

### **Questionner l'éducation à l'environnement dans les enjeux de transition ?**

Animateur & rapporteur : Aurélien Harireche, association Ecocène

#### **Objectifs :**

- Apporter des connaissances sur la transition écologique et les différents scénarios envisagés par l'ONU
- Identifier les principaux blocages et leviers d'actions dans le domaine de l'EDD
- Partager des expériences d'acteurs et de territoires (freins et leviers)

#### **Problématique n°1 présentée :**

Le passage de la notion de développement durable à celle de transition.

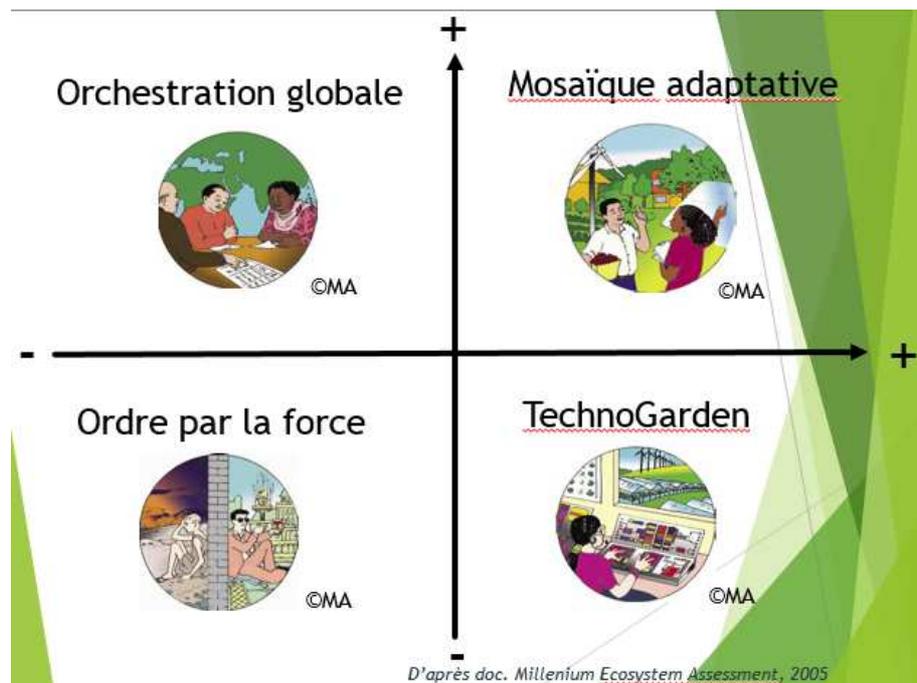
- Présentation de la notion de transition
- Débat proposé à partir d'un support

#### Points soulevés par le témoignage :

-Transition énergétique, alimentaire, écologique : pourquoi passer du développement durable à la transition ? Existe-t-il une norme, une convention ou un accord au niveau mondial ? La remise en question du terme de développement durable est logique puisque les résultats paraissent très insuffisants. Nous arrivons dans une période d'adaptation et donc de transition.

- Histoire du développement durable et de ses changements actuels : le développement durable est apparu pour combler un manque et n'était qu'un compromis. Au vu de l'évolution, notamment climatique, une autre notion, celle de transition, a été définie.

- Schéma de l'ONU pour l'étude de la transition : scénarii de futurs possibles.



Ces scénarii prennent en compte le rayon d'action (régional ou global), les moyens (technologie ?) et les méthodes (discussions, impositions ?). Beaucoup d'interprétations sont possibles mais nous sommes actuellement sur « l'Ordre par la force ». L'objectif serait déjà de tendre vers une orchestration globale, ce qui reste très compliqué.

### Problématique n°2 présentée : L'EEDD dans la transition

- débat / échanges autour de la place de l'EEDD dans la transition. L'EEDD n'est qu'un élément d'une globalité mais il semble nécessaire que les acteurs au niveau « macro » soient impliqués activement dans les différentes transitions. Est-ce réellement le cas ?

- présentation de Rio+20. Rio est l'exemple phare des problèmes liés aux négociations mondiales. Il n'y a pas de compromis réel entre les états ou les acteurs mondiaux et donc un « blocage » ou gel des décisions/actions. Les pays ne s'engagent pas vraiment et les difficultés pour les négociations sont trop nombreuses. Il n'y a pas d'accord, pas de compromis, pas de consensus, simplement des discussions. Dès lors, l'EEDD doit faire ses propres choix et mener une action détachée.

- question en débat : l'EEDD doit-elle être militante ? Aucune réponse n'a pu être donnée à cette question. Ou plutôt de nombreuses réponses. L'EEDD se doit de posséder un caractère somme tout objectif mais fait sa place grâce aux actions militantes. Un juste milieu doit-il être trouvé ? Chaque structure EEDD doit-elle décider de sa position ?

### Autres points soulevés :

- Pourquoi parle-t-on juste de transition énergétique ?

- Avec les recherches sur les scénarii futurs, quel est le plus probable ?
- Quelle est la place de l'EEDD dans la transition ? Il existe un besoin de changement des acteurs globaux pour enclencher réellement le développement durable.
- Economie écologique, verte : quelle garantie de résultat ?

#### **Ce que l'on retiendra de cet atelier :**

- Le développement durable cède la place à la transition (écologique, énergétique, alimentaire).
- Le scénario envisagé est basé sur les inégalités nord-sud (pays riches/pays en développement)
- Rio semble être un échec
- l'EEDD ne peut servir que si on a un changement global des acteurs

#### **Techniques et outils pour capter l'attention du grand public**

Animateur : Willemien Artigau, CPIE Béarn

Rapporteur : Léa Mercier, association AROEVEN

##### **Objectifs :**

- Donner des exemples d'actions de sensibilisation vers un public à priori non sensibilisé aux préoccupations environnementales
- Analyser ces exemples, pourquoi fonctionnent-ils, qu'est-ce qui les différencie d'actions plus classiques
- Donner aux participants outils et pistes d'action possible sur leurs territoires

#### **Deux témoignages :**

##### 1) Gaël Campmas et Marie Beaufranc (Pour les enfants du Pays de Beleyme) : les conférences extraordinaires

- Toucher le grand public sur des thématiques environnementales
- Faire venir le plus grand nombre : gratuité des conférences
- conférences dansée (Zones humides) ou contée (Jardiner sans pesticides) = faire intervenir d'autres personnes que les animateurs de l'association et alterner les approches (sonore, artistique, naturaliste, ...)

##### Points soulevés :

- la conférence active avec le public est un outil pour initier le débat. Elle permet d'aller partout, rapidement et de répondre à toutes les demandes avec du matériel simple.
- l'utilisation d'outils pour aider à la participation (quiz avec vote des participants, présentation concrète de choses simples et adaptables dans le jardin, boîte à toucher, théâtre, danse, musique, déguisements...)
- il faut amener les gens à se poser eux-mêmes les bonnes questions : ce n'est pas juste de la digestion d'informations.
- freins : parfois on se déplace pour peu de participants : convention mise en place pour l'hébergement, les repas et les inscriptions des participants pour que l'association s'y retrouve.

##### 2) Willemien Artigau, CPIE Béarn : les Apéros du bestiaire

- Dispositif gratuit à l'initiative du réseau Pyrénées vivantes sur la biodiversité.
- Festif et convivial : se déplace dans les villages de la chaîne pyrénéenne.
- Le public est local mais pas forcément sensibilisé.
- A la base : porte sur le desman, les lézards et les rapaces
- La sensibilisation se fait sur des thématiques proches du territoire

##### Points soulevés :

- une participation de la commune est nécessaire et pas que financière. Par exemple en envoyant des invitations dans les boîtes aux lettres et en diffusant une affiche chaleureuse
- la commune doit être motivée et aider d'une manière ou d'une autre
- il faut inciter les gens à venir, sans trop en dire sur le thème et insister sur le côté festif, ludique, familial.

En amont :

1) il faut associer une école, un centre, avec une sortie terrain, pour amorcer la thématique, avant la conférence

2) attirer l'attention avec un « teasing »

Pendant (durée 2 ou 3h) :

1) accueil avec animation ludique et rapide pour occuper le temps d'attente

2) animation = spectacle, présentation du projet fait en amont, balade : faire participer le public (dessins, enquête)

3) Apéro/goûter : en restant en lien avec l'éthique de l'association : local, bio, maison, plantes sauvages...

Frein en milieu rural : difficile de mobiliser le milieu est loin du village ou s'il n'y pas d'école.

**Ce que l'on retiendra de cet atelier :**

Recommandations :

- trouver la bonne accroche : ne pas mentir au public dans la communication mais faire attention aux indications qu'on donne au public pour le motiver, l'intriguer sans lui faire peur avec des mots trop naturalistes
- impliquer un acteur local pour présenter concrètement ce qui se fait sur le territoire
- varier les démarches, approches et ateliers avec plusieurs temps courts.
- interpellier les gens en les intriguant, les choquant, ...
- possibilité de faire financer le projet pour permettre la gratuité au public, ou un petit prix (Conseil général, commune, Agence de l'eau, Région, DREAL, fondation, ...)
- faire jouer le réseau pour intégrer le projet dans un autre projet.