

CATALOGUE 2021

DE FORMATIONS

des élu-es



OXALIS
FORMATION ÉLU-ES

Des formations qui donnent du sens à votre mandat



Qui sommes-nous ?

OXALIS formation des Élu·e·s est l'organisme de formation de la SCOP d'entrepreneur·e·s OXALIS à destination des Élu·e·s. Agréé depuis 2015 par le Ministère de l'Intérieur, il s'appuie sur l'expertise d'une quinzaine de formateurs·trices, entrepreneur·e·s au sein de la SCOP, et ayant une expérience significative dans l'accompagnement d'Élu·e·s.

Retrouvez sur le site internet www.formationelus.oxalis-scop.fr, la présentation de notre équipe de formateurs et formatrices.

À qui nos formations sont-elles destinées ?

Ces formations s'adressent à tous les élu·e·s des territoires ruraux ou urbains, maires ou adjoints, conseillers municipaux ou communautaires, départementaux ou régionaux, dans leur premier mandat ou chevronnés.

Les élu·e·s trouveront dans notre offre des pistes pour revisiter ou partager leur projet communal ou intercommunal, à l'échelle de communes nouvelles ou d'intercommunalités élargies, pour inventer de nouvelles manières de faire équipe élargie, tout en développant la proximité avec les habitant·e·s et acteurs locaux, dans une approche de développement durable.

Une offre de formation centrée sur 3 axes thématiques

Notre offre de formation se déploie autour de 3 axes thématiques :

Axe 1 L'élu·e et le collectif, être efficace	Axe 2 Le changement : en faire une opportunité	Axe 3 Le territoire : un projet à co-construire
---	---	--

Un large éventail de formations vous est proposé axe par axe dans les pages suivantes de ce catalogue, mais il n'est pas exhaustif. Nous pouvons développer à votre demande un module spécifique en lien avec l'un des 3 axes thématiques.

Approche pédagogique

Innover dans une période de transition sociale, économique et écologique.

Confronté·e·s aux mutations de la société, aux peurs du changements, voire à la défiance d'une partie de la population, les élu·e·s locaux doivent faire mieux avec des moyens de plus en plus contraints.

Chaque élu·e porte des potentiels de cet indispensable « *faire autrement* », qui passe avant tout par le « *faire ensemble* ».

L'une de nos missions est de permettre l'**expression partagée** des doutes, des questions, mais aussi des possibles et des perspectives dont les élu·e·s sont porteurs, dans le contexte décentré et distancié de la formation.

Des formations interactives basées sur l'expérience et les questionnements des élu·e·s

Nous proposons pendant les formations de co-construire avec les élu·e·s **un regard prospectif**, à partir du partage des expériences professionnelles de chacun·e, pour anticiper des réponses nouvelles et adaptées.

Nos formations d'élus·es s'appuient sur une démarche d'éducation populaire, qui propose une **prise de recul** personnel et collectif, croisée d'**apports réglementaires et théoriques** simples, **expérimentés et appropriés à travers des ateliers pratiques et exercices de mise en situation**, dans un cadre sécurisé.

Il s'agit pour nous d'accompagner chaque élu·e à **progresser dans son mandat**, à savoir mieux s'affirmer, y compris avec ses questionnements, et à mieux agir en intelligence relationnelle avec les autres, dans le respect de la loi et en explorant de nouveaux champs des possibles.

En pratique

Comment ?

Nous construisons pour vous des formations inter-collectivités (inter) ou juste pour votre collectivité (intra), dont le contenu et l'animation répondent au plus près de vos besoins.

→ **Vous avez trouvé dans le catalogue la formation qui vous correspond ?**

Vous trouverez sur notre site les dates correspondant à cette formation. Il n'y a pas de date ? Contactez-nous et nous chercherons ensemble à organiser prochainement une session.

→ **Vous avez repéré une formation qui vous intéresse mais que vous souhaitez aménager ?**

Sur la base de cette formation repérée nous pourrions vous proposer une session adaptée spécifiquement à votre attente.

→ **L'un de nos 3 axes thématiques vous inspire mais vous ne trouvez pas la formation dont vous avez besoin ?**

Un·e formateur·e va étudier avec vous la possibilité de créer une offre de formation sur mesure.

Quels tarifs ?

Les prix varient de 100€ à 700€ par personnes et par jour selon la taille de la collectivité. Les formations en intra sont sur devis.



Des questions sur vos droits à la formation en tant qu'élue ?

Rendez-vous sur notre site :

www.formationelus.oxalis-scop.fr



Pour nous contacter

Appelez-nous au **04 50 24 44 55**

ou envoyez-nous un message à

formation-elus@oxalis-scop.org

Sommaire

AXE 1 · L'ÉLU·E ET LE COLLECTIF, ÊTRE EFFICACE	4
Renforcer les capacités collectives	
1. Renforcer une culture commune entre élu·e·s	5
2. Faciliter l'appropriation collective du projet de mandat	6
3. Organiser la mise en œuvre du programme	7
4. Communiquer efficacement entre élu·e·s	8
5. Encourager l'engagement de chaque élu·e : démocratie, transparence, délégation	9
6. Bien vivre (dans ou avec) l'opposition et transformer les situations conflictuelles	10
7. Déléguer	11
8. Travailler à plusieurs	12
9. Évaluer l'action collective (mandat ou projet spécifique)	13
10. Redynamiser le projet municipal	14
Renforcer les capacités individuelles de l'élu·e	
11. Maîtriser son temps pour un mandat efficace	15
12. Trouver sa place au sein de l'EPCI	16
13. Prendre la parole	17
14. Animer des réunions efficaces	18
15. Animer une réunion en grand groupe	19
16. Diversifier ses méthodes d'animation dans les réunions internes	20
17. Donner du sens à son pouvoir d'élu·e local·e	21
18. Valoriser son parcours pour mieux réussir son mandat	22
AXE 2 · LE CHANGEMENT : EN FAIRE UNE OPPORTUNITÉ	24
19. Transformer les changements imposés en opportunités	25
20. Réussir nos fusions de Communes ou d'intercommunalités ?	26
21. Anticiper le changement, repérer les évolutions du territoire	27
22. Organiser la gouvernance sur des territoires qui s'agrandissent	28
23. Faire mieux pour le territoire avec moins	29
24. Dépasser les résistances au changement avec les collaborateurs	30
25. Dépasser les résistances au changement avec les habitant·e·s et acteurs locaux	31
26. Prévenir et lutter contre les discriminations dans la collectivité	32
AXE 3 · LE TERRITOIRE, UN PROJET À CO-CONSTRUIRE	34
27. Intégrer la dimension « habitants » dans un projet de territoire et faciliter la participation	35
28. Au risque de la participation	36
29. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	37
30. Co-construire un diagnostic du territoire : pourquoi ? Comment ?	38
31. Construire une politique de la vie associative	39
32. Penser l'emploi par la coopération sur le territoire	40
33. Préparer et animer une rencontre participative	41
34. Rendre accessible à la population les choix de la collectivité, valoriser l'action des élu·e·s	42
35. Transmettre son expertise d'élu·e au service de la démocratie et du territoire	43



L'ÉLU·E ET LE COLLECTIF, ÊTRE EFFICACE

Le premier axe de notre offre de formation vise à renforcer la capacité d'agir de l'élu·e individuellement et collectivement.

Durant son mandat, l'élu·e est confronté·e à une diversité de questions et de situations non prévues au moment de la candidature.

L'efficacité du mandat s'appuie sur une dynamique collective, qui articule les cultures et les compétences de chaque membre.

Chaque élu·e est d'autant plus impliqué·e et opérationnel·le s'il/elle comprend les enjeux et les modalités d'exercice du mandat et trouve sa place dans cette organisation.

En période de profonde mutation de l'organisation territoriale, cela concerne non seulement la commune mais aussi le niveau intercommunal.

L'efficacité et l'implication se renforcent également par une organisation claire, transparente, où chacun·e identifie sa responsabilité, ce qui est attendu de lui/elle en articulation avec les autres, dans un processus de décision, de délégation et d'évaluation.

Les citoyens sont de plus en plus exigeants et suspicieux envers les élu·e·s. Les sujets doivent être abordés de manière complexe mais accessible. Dans ce contexte, l'élu·e a besoin de renforcer ses capacités personnelles pour optimiser son engagement en termes de temps, de capacité d'expression et d'animation.

Face aux impondérables, pour garder sa motivation et le sens de l'intérêt général, l'élu·e a besoin de (re)donner du sens à son engagement et à son parcours personnel.

Se sentir pleinement en capacité d'agir en tant qu'élu·e et renforcer la dynamique collective sont donc l'intention de ce premier axe.

1

RENFORCER UNE CULTURE COMMUNE ENTRE ÉLU-E-S

L'arrivée de nouveaux élu-e-s dans l'équipe en début ou en cours de mandat est une chance, en même temps qu'elle nécessite de les inclure.

La création de communes nouvelles et les intercommunalités dont le périmètre et les compétences évoluent, modifient les repères des élu-e-s.

Cela nécessite d'apprendre à se connaître et de se sentir partager un projet commun pour coopérer.

Comment renforcer une culture commune au sein de l'équipe pour agir efficacement ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu-e-s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer ce qui génère des incompréhensions et ce qui facilite les relations entre membres de l'équipe .
- ▶ Proposer des actions concrètes pour apprendre à se connaître, à exprimer vos représentations, à la fois pour les repérer et pour les dépasser.
- ▶ Renforcer un sentiment de communauté d'intérêt.

Programme

- ▶ Repérer les questions des participants
- ▶ Préciser les notions de représentations, d'interculturel et de confiance
- ▶ Poser des éléments de base d'analyse du territoire : un Commun, espace du mandat
- ▶ Expérimenter des outils d'analyse et de renforcement d'un sentiment de culture partagée et de dynamique collective.

FACILITER L'APPROPRIATION COLLECTIVE DU PROJET DE MANDAT

De nombreux conflits surgissent au sein de Conseils municipaux ou communautaires par manque de lien entre le Maire/Président·e, les adjoint·e·s/ Vice-président·e·s et les conseillers.

L'appropriation collective d'un programme et d'une projet est essentielle pour mobiliser l'ensemble des élu·e·s (au moins de la majorité), pour porter des projets transversaux et prendre ensuite des décisions parfois complexes.

Comment partager le projet politique entre élu·e·s communaux ou au sein de l'EPCI ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Relire et relier les actions programmées par rapport aux valeurs affichées.
- ▶ Donner une dimension transversale aux projets.
- ▶ Partager une culture de l'intérêt général.

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Présenter les notions d'ingénierie de projet, de projet de territoire, de complexité et d'analyse systémique
- ▶ S'approprier les points forts du territoire et du programme en réalisant une représentation visuelle
- ▶ Identifier les ressources individuelles et collectives mobilisables pour réussir ce projet de territoire.
- ▶ Expérimenter différents outils de débat et de décisions stratégiques

Particularités public-déroulé

Cette formation peut être déclinée de manière à répondre aux besoins spécifiques d'une commune (après renouvellement de mandat), à la création d'une commune nouvelle ou pour un nouvel EPCI (aide à dépasser les rivalités anciennes).

3

ORGANISER LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Lors de la campagne électorale, les candidat·e·s ont présenté un programme, des projets, des priorités à réaliser durant le mandat. Une fois élu·e·s, ils souhaitent les mettre en œuvre, d'une part parce que cela leur semble utile pour le territoire, et par respect de la parole donnée. Pour autant, traduire en actes est parfois compliqué.

Comment définir les priorités ? Comment s'organiser entre l'exécutif et les autres élu·e·s ? Quelles difficultés seront à surmonter ? Comment se donner un maximum de chances pour réaliser ce qui a été prévu ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Discerner les différentes facettes qui définissent une priorité.
- ▶ Savoir comment identifier les atouts et les besoins d'améliorations pour réussir un projet.
- ▶ Articuler l'implication des différents élu·e·s sur les projets.
- ▶ Planifier les priorités et leurs étapes.
- ▶ Penser l'articulation entre les différents projets.

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Notions autour de l'ingénierie de projet, des priorités
- ▶ Analyser les projets autour à travers plusieurs filtres : priorité, faisabilité, intérêt...
- ▶ Ébaucher un plan d'action
- ▶ Définir une organisation mobilisatrice et efficace

COMMUNIQUER EFFICACEMENT ENTRE ÉLU·E·S

Les Mairies des petites et moyennes communes reçoivent une quantité importante d'informations. Il est souvent difficile de les répercuter à l'ensemble des élu·e·s, qui pourraient en avoir besoin ou y donner suite. Des tensions en interne peuvent apparaître d'un différentiel d'informations trop important entre le Maire, les adjoints et les autres conseillers (y compris de la majorité), laissant émerger des malentendus et suspicions. En externe, ces tensions risquent de retarder la mise en œuvre d'actions utiles à la population.

Comment améliorer la communication en interne, pour faciliter la cohésion de l'équipe d'élu·e·s et la satisfaction des habitants ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Trier quelles informations faire circuler vers qui ? quand ? comment ?
- ▶ Diversifier des outils de communication simple au service de l'équipe municipale, pour améliorer la cohésion interne et l'efficacité du mandat.

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur l'organisation des collectivités
- ▶ Repérer les questions / motivations des participants sur les questions de relation au sein de l'équipe municipale.
- ▶ Introduire les notions de confiance et de communication (communiquer quoi ? à qui ? quand ? comment ?)
- ▶ Rappeler les notions de priorité et d'urgence
- ▶ Expérimenter : au sein de l'Exécutif, au sein d'une commission, vers l'ensemble des élu·e·s

Particularités public-déroulé

Ce module pourra être décliné pour répondre aux besoins des élu·e·s communautaires qui souhaitent associer au mieux les conseillers municipaux de leur commune aux travaux intercommunaux.

5

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT DE CHAQUE ÉLU·E DÉMOCRATIE · TRANSPARENCE · DÉLÉGATION

En rural, dans près d'un tiers des communes où le Maire se représente, un adjoint présente une liste d'opposition. L'argument le plus fréquent porte sur le manque de démocratie, de transparence, de partage de la décision (que ce soit réel ou non).

La bonne volonté est insuffisante pour assurer un fonctionnement démocratique et transparent.

Comment améliorer les pratiques démocratiques au sein de l'équipe d'élu·e-s ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e-s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer l'intérêt et les limites à la transparence.
- ▶ Identifier les besoins individuels des élu·e-s et les besoins collectifs du Conseil municipal.
- ▶ Proposer des évolutions au sein de l'équipe municipale/intercommunale, pour davantage de démocratie et de transparence, sans nuire ni à l'efficacité, ni à ne certaine confidentialité.

Programme

- ▶ Rappel du CGCT sur l'organisation des collectivités et les responsabilités des élu·e-s
- ▶ Repères sur les notions de confiance et d'organisation des responsabilités au sein d'une équipe municipale (donner du sens aux mandats)
- ▶ Identifier les sources d'insatisfactions personnelles et collectives
- ▶ Cartographier la diversité des informations reçues et suivre leur cheminement (circulation / traitement...)
- ▶ Repérer de nouvelles manières d'animer l'équipe municipale et de faire circuler l'information de manière transparente, démocratique et efficace.

BIEN VIVRE (DANS OU AVEC) L'OPPOSITION ET TRANSFORMER LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

Souvent pensée comme une force nuisible lorsqu'on est de la majorité ou ressenti avec un sentiment d'inutilité, la place de l'opposition est difficile à accepter en politique.

**Quelle place pour l'opposition dans le mandat lorsqu'on est dans la majorité ?
Comment effectuer un mandat utile lorsqu'on est dans l'opposition ?**

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Mettre des mots sur ce qui est entendu derrière « majorité » et « opposition ».
- ▶ Repérer la nature des conflits que vous vivez.
- ▶ Positionner les désaccords et situations conflictuelles à leur juste place, confrontant chacun·e à sa responsabilité.
- ▶ Définir une manière d'être avec l'opposition ou dans l'opposition, qui soit la plus utile possible pour la collectivité et ses habitants.

Programme

- ▶ Rappeler ce que dit le CGCT concernant les droits de l'opposition
- ▶ Identifier les représentations de majorité et d'opposition
- ▶ Notions de conflits : identifier la nature différente des conflits
- ▶ Notions de pouvoir, entre toute puissance et impuissance
- ▶ Attitudes et méthodes pour utiliser la force du désaccord : transformer un conflit de posture en conflit de projet.

7

DÉLÉGUER

Entre le quotidien et les imprévus, le projet municipal / intercommunal se met en œuvre plus difficilement que prévu. Des élu·e·s en-dehors de l'exécutif se sentent insuffisamment investis.

Comment déléguer aux autres élu·e·s et renforcer les coopérations pour réussir le mandat ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Appréhender une méthode projet
- ▶ Identifier ce qui peut être délégué
- ▶ Organiser des délégations claires pour les élus de votre équipe / commission.
- ▶ Donner du sens au travail collectif
- ▶ Utiliser des outils collaboratifs
- ▶ Se positionner en garant du projet collectif

Programme

- ▶ Présenter la méthode « projet »
- ▶ Organiser le pouvoir d'agir
- ▶ Apprendre à déléguer, définir une mission et l'évaluer
- ▶ Des outils pour améliorer le savoir-être dans un travail collaboratif en partant des profils types de personnalités
- ▶ Des outils techniques pour améliorer les savoir-faire collaboratifs en présentiel et à distance.

TRAVAILLER À PLUSIEURS

Être élu·e demande d'assumer de nombreuses responsabilités et le sentiment de solitude peut être présent.

Il n'est pas évident de travailler en coopération avec des personnes incarnant d'autres problématiques (élu·e·s d'autres commissions) d'autres fonctions (agents, services de l'État), d'autres échelles de territoires (intercommunalité, Département, Région) ou ayant des niveaux d'implication différents (élu·e·s non délégué·e·s)...

Les interactions de l'élu·e avec d'autres acteurs sont permanentes, mais sans être forcément être pensées ni bien vécues.

Comment fluidifier un travail collectif, travailler avec (et faire travailler) des personnes différentes ?

OBJECTIFS : à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de : _____

- ▶ Situer leur place dans différents types de groupes
- ▶ Mieux percevoir la complexité du mandat
- ▶ Repérer des avantages et des limites à la coopération
- ▶ Utiliser des outils collaboratifs en fonction de vos besoins

Programme

- ▶ Rappel du cadre légal sur l'organisation des collectivités
- ▶ Partager des représentations autour du travail à plusieurs
- ▶ Identifier ses envies, besoins, craintes, savoir-faire ou savoir-être liés au travail collectif
- ▶ Élaborer son profil-type, identifier avec qui c'est plus ou moins facile de travailler
- ▶ Faire face à des situations problématiques
- ▶ Tester des outils mobilisables

9

ÉVALUER L'ACTION COLLECTIVE (MANDAT - PROJET)

Pris·e dans le quotidien de l'action, l'élu·e et l'équipe négligent souvent, faute de temps et de méthode, le regard sur ce qui a été accompli et sur les évolutions du contexte... Cela peut générer des dissensions au sein de l'équipe et de l'incompréhension de la part des habitant·e·s. Des projets peuvent perdre leur sens du fait de l'évolution de l'environnement.

Comment évaluer le mandat, ou un projet, pour se féliciter des réussites, réorienter utilement le projet et l'explicitier auprès de la population ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Construire et suivre une méthode simple d'évaluation d'un projet spécifique ou du mandat dans sa globalité
- ▶ Déterminer des critères et indicateurs pertinents d'évolution de leur projet et de leur environnement
- ▶ Identifier les réussites et les écarts
- ▶ Faire évoluer leurs projets en fonction des évolutions
- ▶ Identifier des points objectifs de communication

Programme

- ▶ Exprimer des satisfactions et insatisfactions a priori par rapport à la mise en œuvre du programme
- ▶ Cartographier les enjeux du territoire
- ▶ Déterminer des critères et indicateurs quantitatifs et qualitatifs d'appréciation en rapport avec les points évoqués précédemment
- ▶ Questionner le mandat à partir des indicateurs
- ▶ Identifier les besoins complémentaires pour évaluer (regards croisés)
- ▶ Déterminer les éléments de communication à partir de l'évaluation.

Particularités public-déroulé

Cette formation peut concerner des élu·e·s à la fin de la réalisation d'un projet important, ou en milieu de mandat, ou en fin de mandat.

REDYNAMISER LE PROJET MUNICIPAL

Après 3 ans de mandat, qui ont permis de constituer la nouvelle équipe et de lancer des projets,

Au moment de la mise en place de la Réforme territoriale, qui modifie les compétences et le périmètre des intercommunalités ainsi que l'implication des élu·e·s,

Comment redynamiser le projet municipal pour la 2^e partie du mandat ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Relire et relier ce qui a nourri l'équipe et le mandat par rapport aux engagements initiaux et les freins rencontrés
- ▶ Identifier des intérêts et opportunités dont vous disposez (besoins, moyens, partenariats...) pour redonner du projet et de l'envie à la 2^e partie du mandat
- ▶ Envisager une dimension transversale de votre action
- ▶ Remobiliser l'équipe au service du projet municipal

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Déconstruire les représentations
- ▶ Évaluer l'action visible menée jusqu'ici.
- ▶ Construire une cartographie de l'équipe et des autres acteurs.
- ▶ Repenser le projet de 2014 en fonction des évolutions.
- ▶ Prioriser et articuler les projets.
- ▶ Renforcer le pouvoir d'agir de chaque élu·e.

11

MAÎTRISER SON TEMPS POUR UN MANDAT EFFICACE

Entre les sollicitations des habitants et la multiplication des réunions, l'élue a parfois du mal à répondre à toutes les sollicitations. D'autant qu'il/elle doit conjuguer son mandat avec sa vie professionnelle, familiale...

Comment mieux organiser son temps individuellement et collectivement ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élue-s seront en mesure de :* _____

- ▶ Maîtriser quelques repères sur la question du temps, individuel et collectif
- ▶ Identifier des moyens pour mieux s'organiser dans son mandat, et que la vie d'élue soit moins consommatrice de temps

Programme

- ▶ Rendre visible les représentations par rapport au temps
- ▶ Identifier des pratiques des participants
- ▶ Distinguer les notions d'urgence et de priorité
- ▶ Appropriation de quelques outils simples pour améliorer sa relation au temps.

TROUVER SA PLACE AU SEIN DE L'EPCI

Les EPCI voient leurs compétences s'accroître et incitent les communes à poursuivre le développement de mutualisations intercommunales.

Mais l'élu·e municipal·e se sent souvent perdu sur la place qu'il/elle peut prendre à cette échelle et sur les articulations entre les projets communal et communautaire.

Des rivalités peuvent pré-exister entre communes et se raviver à cette occasion. Des incompréhensions peuvent apparaître entre les élus siégeant dans l'EPCI et ceux présents uniquement à la commune.

Comment trouver sa place au sein de l'EPCI pour faire vivre un projet territorial commun ?

OBJECTIFS : à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de : _____

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Repérer le territoire de l'EPCI et ses enjeux
- ▶ Identifier l'articulation entre les mandats d'élus communal et communautaire
- ▶ Comprendre la complémentarité entre les projets communal et intercommunal

Programme

- ▶ Présentation du cadre réglementaire, actualisé par les récentes lois de décentralisation
- ▶ Rendre lisibles les articulations de compétences entre les différents échelons territoriaux
- ▶ Cartographier collectivement le territoire de l'EPCI pour une meilleure compréhension des enjeux
- ▶ Identifier les rivalités et les transformer en complémentarités
- ▶ Savoir communiquer sur la complémentarité des mandats intercommunaux et communaux.

Particularités public-déroulé

Concerne des élu·e·s qui siègent dans un EPCI, tout particulièrement en période de fusion ou au moment du renouvellement de mandat

Cette formation peut être adaptée par rapport au contexte des communes nouvelles.

13

PRENDRE LA PAROLE

L'élu-e local-e est amené à prendre la parole dans de nombreuses réunions ou devant des publics. Même si les contextes sont différents, cela demande une capacité à oser prendre la parole, à formuler de manière simple et constructive son propos, de manière à intéresser son auditoire.

D'autant que le mandat d'élu place la personne dans une posture différente de celle qu'elle vit habituellement.

Comment prendre la parole pour être entendu-e ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu-e-s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer les éléments de contexte qui facilitent ou compliquent la prise de parole et agir en fonction
- ▶ Identifier quelques clés pour formuler un message simple et compréhensible
- ▶ S'outiller pour gagner en confiance au moment d'intervenir

Programme

- ▶ Identifier des facteurs qui empêchent de s'exprimer ou qui rendent le message inaudible
- ▶ Notion de peurs et de besoins
- ▶ Des outils pour structurer sa pensée et clarifier son propos
- ▶ Mise en situation
- ▶ Ces éléments seront déclinés en vue d'intervenir lors de réunions et en vue de s'exprimer devant un public

Particularités public-déroulé

Ce module peut être approfondi pour n'aborder que des situations de type réunion ou que des situations devant un public (ou la presse)

ANIMER DES RÉUNIONS EFFICACES

L'élu·e est sollicité·e par de nombreuses réunions municipales, communautaires, en plénières ou commissions, dans des organismes divers, avec des habitants et corps intermédiaires... Face à l'importance de l'engagement, l'élu·e peut avoir l'impression de perdre son temps, de ne pas arriver à partager avec les autres élu·e·s, de ne pas se centrer sur le projet d'équipe.

Comment définir et organiser des réunions efficaces ?

OBJECTIFS : à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de : _____

- ▶ Identifier les différents types de réunions
- ▶ Apprendre à préparer, organiser, animer et réguler une réunion
- ▶ S'outiller pour remplir son mandat d'animation

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur l'organisation des collectivités
- ▶ Repérer les représentations des participants par rapport aux réunions : pour quoi faire ? comment ?
- ▶ Clarifier l'objectif des différents types de réunions
- ▶ Adapter l'organisation et l'animation d'une réunion en fonction de son objet / public
- ▶ S'approprier quelques outils simples pour améliorer les temps de réunion

15

ANIMER UNE RÉUNION EN GRAND GROUPE

Parmi les nombreux types de réunions qu'un·e él·u·e est amené à animer, la réunion en grand groupe génère davantage de stress et requiert un mode de préparation et de posture particulier. Comment donner un rythme, être à la fois à l'écoute, favoriser l'échange, maîtriser le temps, et atteindre ses objectifs. Et cela, avec les spécificités d'un grand groupe.

Comment réussir l'animation d'une réunion avec un grand groupe, sans stress et en atteignant les objectifs qu'on s'est fixés ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les él·u·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer les spécificités de l'animation d'une réunion en grand groupe.
- ▶ Articuler les différentes étapes de préparation d'une réunion en grand groupe
- ▶ Anticiper les risques d'une réunion en grand groupe et disposer de réponses à mettre en œuvre
- ▶ Se doter des bons outils pour dépasser ses craintes.

Programme

- ▶ Identifier les contextes et les spécificités de l'animation en grand groupe et en plénière.
- ▶ Repérer les appréhensions et ressources des participant·e·s pour animer un grand groupe
- ▶ Les étapes de préparation
- ▶ Les outils pour répondre aux difficultés possibles. Exemple : comment gérer les comportements difficiles ? Comment respecter le temps ? Comment favoriser une interactivité avec la salle malgré le nombre ?
- ▶ Mise en situation et analyse retour.

DIVERSIFIER SES MÉTHODES D'ANIMATION

World café, Opéra, débat mouvant : depuis quelques années, l'animation de réunion se diversifie pour favoriser la prise de parole, rendre les réunions plus dynamiques, plus attractives.

De son côté, l'élu·e est amené·e à animer différents types de réunions : larges (réunions publiques sur un projet, par exemple, AG de territoire...) ou plus restreintes (bureau municipal ou intercommunal, commission, groupe de travail, conseil de quartier...) ; de concertation ou d'information, ponctuelle ou régulière, en amont d'un projet, ou pour sa finalisation... L'élu·e peut aussi devoir valider ou proposer une méthode d'animation de réunions animées par d'autres...

L'enjeu de cette formation est de faciliter la dynamique constructive d'une réunion, en diversifiant les méthodes d'animation et en choisissant des formes et des outils adaptés selon le type de réunion

Comment choisir des modes et outils d'animation nouveaux, attractifs et adaptés, pour réussir l'animation de réunions ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Identifier les différents types de réunions que les élu·e·s doivent animer
- ▶ Connaître différentes méthodes d'animation.
- ▶ Savoir choisir et utiliser ces différentes méthodes d'animation en fonction du sujet et du public

Programme

- ▶ Les attentes et besoins des participants
- ▶ Présentation de plusieurs méthodes d'animation et les intérêts de chacune (Opéra, world café, Forum ouvert, ou débat mouvant,...)
- ▶ Expérimentation de plusieurs modes d'animation.
- ▶ Analyse et retour sur cette mise en situation

Particularités public-déroulé

S'adresse à des élu·e·s à l'aise avec le fait même d'animer, ou qui ont suivi le module « des réunions efficaces ». Module d'approfondissement de l'animation par la diversification des méthodes d'animation.

17

DONNER DU SENS À SON POUVOIR D'ÉLU-E LOCAL-E

Se présenter aux élections, c'est croire au pouvoir de changer des choses. Pour autant, chacun-e de nous sait qu'il est insuffisant d'être élu-e pour changer en profondeur ce qu'on souhaiterait. Par ailleurs, les évolutions des intercommunalités (compétences et périmètres) modifient la place de chacun-e.

Le regard sur d'autres acteurs qui ont du pouvoir nous interpelle : abus de pouvoir, autoritarisme, trop consensuel, abandonné...

Maintenant élu-e local-e / intercommunal-e, quel sens donner au pouvoir ? Comment utiliser au mieux son pouvoir par rapport à ce qui semble important ? Comment faire sa place au sein d'un EPCI plus vaste ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu-e-s seront en mesure de :* _____

- ▶ Donner du sens au mot « pouvoir » en général, et à sa manière de vivre le pouvoir.
- ▶ Mieux utiliser son pouvoir entre toute puissance et impuissance tant au sein du Conseil / EPCI, qu'avec des acteurs externes (habitants, entreprises, associations...)

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Exercices de représentation autour du pouvoir
- ▶ Se positionner dans une cartographie d'acteurs du pouvoir
- ▶ Repérer ce qui facilite et ce qui gêne le pouvoir d'agir
- ▶ Notion de rôle et de mandat qui permet de cadrer le pouvoir
- ▶ Mises en situation

Particularités public-déroulé

Cette formation concerne autant des élu-e-s de la majorité que de l'opposition. Elle interroge sur comment être plus efficace pour être et faire ce qui est important pour exprimer sa responsabilité.

VALORISER SON PARCOURS POUR MIEUX RÉUSSIR SON MANDAT

Les expériences professionnelles, personnelles, associatives sont porteuses d'apprentissages et de connaissances, sur soi, sur sa relation aux autres, sur son environnement. Elles ont mobilisé des compétences, réutilisables dans un mandat.

Comment transférer ses compétences antérieures dans ses fonctions d'élu·e, telles que l'animation d'une réunion, le pilotage d'un projet, la recherche de financements, la gestion de conflits... ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ D'identifier la palette de vos compétences, de prendre conscience de vos ressources, savoirs et potentiels acquis tout au long de la vie dans le cadre de vos expériences personnelles, professionnelles...
- ▶ De repérer vos processus d'apprentissages et d'acquisition de compétences (comment je m'y prends dans telle activité, sur quoi je m'appuie pour le faire...).
- ▶ De transférer vos processus d'acquisition de compétences pour les mobiliser durant le temps du mandat.

Programme

- ▶ Éclairages sur la notion de compétences.
- ▶ Inventorier les anciennes expériences pouvant avoir un lien avec ses fonctions actuelles d'élu·e·s.
- ▶ Analyser et décrypter ses expériences. Faire ressortir les compétences mises en œuvre dans plusieurs expériences significatives.
- ▶ Rassembler, combiner les compétences identifiées dans les expériences.
- ▶ Mettre en place un plan d'action pour réduire les écarts constatés, comment s'y prendre ?
- ▶ Formalisation du portefeuille de compétences





LES CHANGEMENTS : EN FAIRE UNE OPPORTUNITÉ

Nouvelles lois de décentralisation, loi NOTRe, baisse des dotations, enjeux environnementaux, exigences démocratiques, populations fragilisées...

Les élus locaux sont particulièrement confrontés à un contexte en mutation sociétale et organisationnelle sans précédent.

Ce 2^e axe de formation se propose d'outiller les élu·e·s à prendre du recul, pour s'adapter au changement, l'anticiper, voire en faire une opportunité.

Que l'élu·e soit politiquement d'accord ou non avec une décision imposée, en tant que responsable il a à prendre en compte les évolutions dans son pouvoir local.

Les formations de cet axe proposent à l'élu·e, de l'aider à mobiliser au mieux son pouvoir d'acteur politique, et lui permettre de faire des choix, prendre des décisions, pour l'action.

TRANSFORMER LES CHANGEMENTS IMPOSÉS EN OPPORTUNITÉS

Les élu·e·s sont souvent confronté·e·s à une évolution de la législation de l'action publique (évolution de périmètres, transferts de compétences, évolution européenne) qui parfois les dépasse. Cela peut remettre en cause une dynamique en cours ou un projet de territoire. Il est alors tentant de prendre une attitude d'attente, voire de résistance à ces changements, le plus souvent inéluctables, au risque d'adopter une attitude le plus souvent improductive.

Comment accueillir le changement imposé comme une opportunité, pour mieux vivre les changements sur son territoire et dans le mandat ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer les évolutions possibles, les réflexions en cours, les débats législatifs,...
- ▶ Analyser ces changements, et regarder ce qui peut être bon pour sa collectivité, ce qui peut permettre de rebondir, de les transformer en opportunité.
- ▶ Utiliser des outils d'accompagnement du changement.

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences des collectivités
- ▶ Nommer des changements vécus dans le parcours d'élue, les ressentis sur le moment, les réponses apportées et ce que l'on pense de cette expérience maintenant.
- ▶ Apports sur le changement et la résistance au changement
- ▶ Apport sur les notions de peurs et de besoins
- ▶ À partir d'exemples concrets analyser comment on peut faire d'un changement imposé annoncé, une opportunité. Analyser l'attitude que cela requiert.
- ▶ Mises en situation et étude de cas concrets.

RÉUSSIR LA FUSION DE COMMUNES OU D'INTERCOMMUNALITÉS

Pour organiser la fusion d'intercommunalités, ou créer une commune nouvelle, les élus font le plus souvent appel à des cabinets compétents en matières juridique ou fiscale et financière. Mais ce projet est avant tout une aventure humaine. La prise en compte des personnes qui vont composer ou composent cette nouvelle entité est fondamentale.

**Comment permettre aux élu·e·s de prendre en compte cette dimension humaine dans le cheminement ou dans les premiers pas de la fusion ?
Comment faire en sorte que la démarche soit le plus possible sereine et un levier de réussite pour le nouveau territoire ?**

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Analyser les intérêts et les limites au projet de fusion sur le territoire,
- ▶ Repérer les points d'appuis et les besoins de la démarche en cours, pour qu'elle soit le plus acceptable possible.
- ▶ Savoir comment devenir « un collectif » à partir des entités précédentes.
- ▶ Connaître et pouvoir proposer des méthodes pour accompagner les élu·e·s de chaque commune d'origine, les habitant·e·s et les acteurs du territoire dans cette réorganisation.
- ▶ Tester et utiliser des outils au service de cette construction

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Expression du vécu des élu·e·s en processus de fusion
- ▶ Présentation des enjeux de la prise en compte de l'humain dans le processus (faire collectif) : apprendre à travailler ensemble sur un nouveau territoire, à partir de l'expression des craintes, mais aussi l'appropriation collective de l'histoire de chacun, et la construction d'un récit commun de ce nouveau territoire,
- ▶ Présentation de plusieurs outils au service de cette construction.
- ▶ Mise en situation, jeux de rôle pour tester ces différents outils.

ANTICIPER LE CHANGEMENT, REPÉRER LES ÉVOLUTIONS DU TERRITOIRE

L'équipe a la volonté de créer des réponses nouvelles pour améliorer la vie des habitants. Cependant, des changements externes peuvent influencer sur les projets souhaités. Ils peuvent provenir de l'évolution du cadre réglementaire : lois de décentralisation, lois sectorielles (urbanisme, transition énergétique, éducatif, social...) ou de l'évolution des dotations de l'État... Elles peuvent aussi émaner de l'évolution du territoire (création / suppression d'emplois, dynamique associative, relations avec les collectivités environnantes...). La meilleure manière de ne pas subir le changement, c'est de l'anticiper.

Comment repérer les évolutions externes pour les anticiper et en faire le plus possible des leviers positifs de changement ? Comment se projeter dans l'avenir ?

OBJECTIFS : à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de : _____

- ▶ Structurer une veille sur l'évolution réglementaire et territoriale
- ▶ S'entourer pour analyser les évolutions pressenties et les anticiper
- ▶ Faire évoluer au plus tôt les projets du programme électoral et anticiper l'incidence prévisible des évolutions du contexte.

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences des collectivités
- ▶ Repérer des évolutions externes qui ont un impact sur le projet de territoire, et les adaptations possibles
- ▶ Identifier des sources d'information en amont des évolutions
- ▶ Construire une cartographie des sources d'informations territoriales
- ▶ Repérer les compétences (locales et gratuites) pour analyser les évolutions territoriales
- ▶ Lire le programme de mandat à l'aune de ces prévisions
- ▶ Identifier les ressources pour s'adapter au mieux.

Particularités public-déroulé

Selon les attentes des participant·e·s, ce module pourra se décliner surtout à l'anticipation des évolutions nationales ou aux évolutions locales.

ORGANISER LA GOUVERNANCE SUR DES TERRITOIRES QUI S'AGRANDISSENT

Avec la loi NOTRe, les intercommunalités s'agrandissent, incluant des communes, de taille et de sociologie différentes (rural, périurbain, urbain). Les élu·e·s des petites communes craignent de disparaître ; celles et ceux des plus grandes communes s'inquiètent de l'arrivée de nombreuses communes, aux enjeux différents. Le territoire administré est plus vaste.

Une gouvernance communautaire adaptée doit créer les conditions des dialogues favorables à la co-construction d'une dynamique durable. Quelle place pour les petites communes ? Quelles mutualisations d'équipements structurants ? Comment garder une présence en proximité et gagner en cohésion ? Quelles responsabilités pour chaque instance ? Comment faciliter la participation ?

Comment construire un système de gouvernance adaptée au territoire et réussir une intercommunalité au service de l'action publique ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Analyser l'efficience de la gouvernance intercommunale actuelle
- ▶ Imaginer et proposer des évolutions de la gouvernance
- ▶ Utiliser différents outils possibles pour renouveler la gouvernance
- ▶ Construire une méthodologie pour faire avancer la question de la gouvernance (feuille de route)
- ▶ Constituer un réseau d'acteurs pour alimenter la réflexion

Programme

- ▶ Rappel de la réglementation sur la gouvernance
- ▶ Expression des craintes, et questionnements et réalité du vécu
- ▶ Eléments d'évolution sur la taille des intercommunalités et l'imbrication dans des espaces plus grands (PETR, SCOT, Métro..)
- ▶ Présentation d'outils, construits ou testés, inventés, et mis en œuvre ailleurs, dans d'autres grands territoires, (assemblée des maires, commission ouverte aux élus municipaux, réunion d'information annuelle de tous les conseillers municipaux, animation de sous ensembles géographiques d'élus...).
- ▶ Analyser les situations présentées - comment avancer sur cette question dans son territoire ?

23

FAIRE MIEUX POUR LE TERRITOIRE AVEC MOINS

Les élu·e·s constatent régulièrement une baisse des dotations, une baisse des subventions, une difficulté de la population à accepter une augmentation de la pression fiscale, alors que les besoins sociaux augmentent. Un risque serait de réduire l'action publique menée. Comment initier une autre approche que la seule question financière ? Comment « faire avec » la population plutôt que de « faire pour » ? Comment inventer des modes nouveaux de construction de projet avec d'autres, avec la population ? Comment rechercher de nouvelles pistes de financement ?

Comment mieux construire l'action publique, dans un contexte financier peu favorable.

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer les impasses prévisibles dans la manière de mener l'action publique.
- ▶ S'appuyer sur le « faire avec » (les usagers, la population) comme un élément de solution dans un contexte financier défavorable.
- ▶ Réorienter des projets et actions publics pour répondre aux besoins de la population avec moins de moyens financiers
- ▶ Trouver de nouveaux financements des projets.
- ▶ Expliquer les choix d'un « faire autrement » à la population

Programme

- ▶ Expression du vécu des élu·e·s sur ce contexte financier, les difficultés rencontrées et les solutions déjà trouvées.
- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Action publique et Argent : quelle nouvelle approche possible ? (faire mieux avec moins, notion du faire avec,...)
- ▶ S'engager dans des mutualisations choisies
- ▶ Soutenir, déléguer et faire confiance à d'autres acteurs locaux
- ▶ Rechercher des financement nouveaux (Fondations, Europe, financement participatif, dotations peu connues, AMI, Mécénat)
- ▶ Construire avec les élu·e·s une feuille de route selon leur problématique
- ▶ Communiquer sur une autre manière de penser l'action publique

DÉPASSER LES RESISTANCES AU CHANGEMENT AVEC LES COLLABORATEURS

À l'occasion du renouvellement d'un nouveau mandat, au moment de la création d'une commune nouvelle ou d'une nouvelle intercommunalité, ou pour optimiser / réorienter les priorités, l'exécutif peut envisager une nouvelle manière d'agir et d'organiser les services.

Réciproquement, l'expertise des agents des collectivités peut les amener à proposer aux élu·e·s des changements dans la manière de mener le projet.

Comment accompagner les agents à changer leurs habitudes ? Comment également accepter des changements proposés par les services, tout en conservant la responsabilité politique ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Comprendre les bases de la résistance au changement
- ▶ Repérer des éléments structurant la confiance
- ▶ Découvrir des méthodes pour renforcer la coopération avec les agents
- ▶ Discerner et accueillir les propositions des agents, qui rejoignent le mandat des élu·e·s.

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Rendre visible des représentations différentes du travail et du mandat entre l'élu·e et l'agent
- ▶ Comprendre les mécanismes de la résistance au changement,
- ▶ Savoir maintenir le cadre : ce qui est négociable ou non
- ▶ Acquérir des bases de communication, de confiance et de coopération
- ▶ Intégrer les notions d'un management positif au quotidien

DÉPASSER LES RESISTANCES AU CHANGEMENT AVEC LES HABITANT·E·S ET ACTEURS LOCAUX

Face aux propositions de la collectivité, ou face aux évolutions émanant de l'extérieur, les habitant·e·s et acteurs locaux peuvent exprimer des résistances au changement.

Réciproquement, les habitant·e·s peuvent être à l'origine d'une initiative citoyenne, qui peut, a priori, surprendre les élu·e·s

Comment inviter la population à changer leurs habitudes ? Comment également accepter des changements proposés par les habitants, tout en conservant la responsabilité politique ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer les fondements des résistances des habitant·e·s et acteurs
- ▶ Construire une manière d'être et de communiquer, qui facilite la relation, l'explication pour répondre aux peurs et prendre en compte des besoins légitimes.
- ▶ Faciliter la participation des habitant·e·s et acteurs sur des projets

Programme

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences et l'organisation des collectivités
- ▶ Identifier les peurs et les besoins sous-jacents à une réaction de résistance
- ▶ Savoir maintenir le cadre : ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas.
- ▶ Introduction à la communication coopérative
- ▶ Faciliter la participation des habitant·e·s et acteurs aux processus de changement

PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA COLLECTIVITÉ

« La discrimination est un délit ! » et pourtant on peut la pratiquer sans même en être conscient !

Cette journée de formation permet de définir de quoi on parle et d'appréhender le cadre juridique de la discrimination. Elle propose d'aller chercher du côté des causes, qui sont notamment les stéréotypes que l'on véhicule et les préjugés que l'on a.

Comment prévenir et agir contre les discriminations ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Définir les concepts de discrimination et identifier ses formes.
- ▶ Connaître le cadre historique et juridique.
- ▶ Repérer le rôle et la force des préjugés et stéréotypes.
- ▶ D'intégrer la prévention et la lutte contre les discriminations dans le cadre de vos responsabilités d'élue.

Programme

- ▶ Distinction et précisions sur les notions voisines prêtant à confusion telles que racisme, sexisme, exclusion, mixité....
- ▶ Découverte des critères de discrimination prohibés par la loi.
- ▶ Identification des caractéristiques de la discrimination, de son champ d'application.
- ▶ Repérage des différentes formes de discriminations.
- ▶ Prise de conscience du poids des stéréotypes et préjugés.
- ▶ Recueil des points de vigilance et des postures à développer pour déjouer les pièges des stéréotypes et des préjugés.
- ▶ Exploration et appropriation des fondamentaux du cadre juridique.
- ▶ Connaissance de l'histoire de la lutte contre les discriminations.
- ▶ Comment prévenir et lutter contre les discriminations ?
- ▶ Entraînement pratique : identification des zones à risques dans sa collectivité et des vigilances à avoir à partir de situations concrètes.
- ▶ Respect de procédures formalisées (dans l'accueil, dans les recrutements, dans l'information...).



64,6%

42,6%

Hommes



Orientation sc...

lauréates

combien so

Et p

III axe

LE TERRITOIRE, UN PROJET À CO-CONSTRUIRE

Ce 3^e axe réunit une offre de formation centrée sur le territoire, pour aider les élu·e·s à prendre du recul et à s'outiller pour mieux l'appréhender comme une réalité complexe : renforcer l'attractivité et garantir une qualité de vie, affirmer une culture ouverte sur l'extérieur...

Le citoyen, individuellement ou organisé en collectifs, souhaite être davantage pris en considération dans la définition des politiques publiques. Les élu·e·s doivent développer de nouvelles compétences d'animation du débat territorial avec des démarches participatives.

27

INTÉGRER UNE DIMENSION « HABITANT·E·S » DANS UN PROJET DE TERRITOIRE ET FACILITER LA PARTICIPATION

Des élu·e·s souhaitent renforcer la participation des habitant·e·s, pour les associer aux décisions, éviter certaines critiques, développer le sens civique... Cela demande de bien définir ce que l'on souhaite faire, et de choisir les bons « outils » pour le faire.

Comment faciliter la participation des habitant·e·s ?

OBJECTIFS : à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de : _____

- ▶ Donner du sens à une démarche participative initiée par des élu·e·s sur un territoire
- ▶ Repérer différentes manières de faire participer les habitant·e·s : des méthodes et « outils » en fonction des besoins

Programme

- ▶ Rappel du cadre réglementaire autour des questions de démocratie participative et consultation des habitant·e·s
- ▶ Identifier les attentes et les réactions de la population, qui peuvent amener à les associer
- ▶ Identifier les attentes et limites des élu·e·s dans un projet avec les habitant·e·s
- ▶ Repérer les différentes manières d'envisager la participation des habitants : informer, consulter, associer, co-décider...
- ▶ Positionner la place des élus dans une démarche participative
- ▶ Expérimenter différents outils d'animation d'une démarche participative

AU RISQUE DE LA PARTICIPATION

La participation est à la mode. Les élu·e·s sont sollicité·e·s pour la mettre en œuvre et renouveler la prise en compte des mobilisations citoyennes ou des interventions de la société civile. Cependant, la démarche est pleine de risques. C'est pour appréhender ces risques et vous aider à construire des démarches efficaces que nous vous proposons cette formation.

Comprendre ce qui se joue dans une démarche participative pour trouver la bonne posture.

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Reconnaître la participation comme une démarche profonde de changement
- ▶ Identifier les risques et les exigences d'une démarche participative
- ▶ Sortir de l'idéal de la participation pour en faire une réalité ajustée aux objectifs, moyens et contextes du territoire

Programme

- ▶ Rappel du cadre réglementaire autour des questions de démocratie participative et consultation des habitants
- ▶ Déconstruire les représentations des élu·e·s sur la participation.
- ▶ Prendre en compte les représentations dans la conception d'une démarche.
- ▶ Comprendre ce qui se joue
- ▶ Saisir les niveaux d'implication des acteurs et leurs conséquences.
- ▶ Comprendre le jeu des acteurs : la réaction de la population, les acteurs organisés, l'impact du relationnel dans les réunions de production.
- ▶ Construire sur de nouvelles bases
- ▶ Clarifier l'éthique de nos projets participatifs
- ▶ Identifier la stratégie opportune, faisable et pertinente.
- ▶ Construire un positionnement et des relations claires avec les acteurs.

29

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe de base, qui est notamment inscrit dans notre Constitution. Alors où est le problème ?

Comment cerner, repérer les inégalités qui demeurent, s'interroger sur leur construction, sur les résistances, sur les stéréotypes à l'œuvre.

Découvrir des expériences d'actions pour l'égalité, propose un premier entraînement pour adopter une posture égalitaire et invite à préfigurer un plan d'action pour l'égalité.

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu-e-s seront en mesure de :* _____

- ▶ Questionner les représentations que l'on a sur la place des femmes et des hommes dans la société.
- ▶ Cerner l'état actuel des inégalités entre les femmes et les hommes.
- ▶ Maîtriser les principes, concepts, outils et démarches de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ▶ Identifier les enjeux de l'égalité.
- ▶ Prendre conscience des stéréotypes liés aux rôles sociaux des femmes et des hommes dans les différentes sphères de la vie.
- ▶ Savoir choisir une méthode d'intervention.

Programme

- ▶ Questionnements et découverte des statistiques nationales, dans les différentes sphères de la vie : la politique, l'emploi, l'économie, la culture, la formation, l'insertion... Éclairages comparatifs sur les données locales et nationales.
- ▶ Éclaircissement sur les principaux termes utilisés en matière d'égalité, tels que «différence», «parité», «mixité», «égalité», «genre», «discrimination», «diversité»...
- ▶ Analyse de l'impact des stéréotypes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- ▶ Présentation illustrée des approches préconisées pour prendre en compte l'égalité dans ses projets et actions : spécifique et intégrée.
- ▶ Entraînement à l'intégration de l'égalité femmes/hommes à partir de quelques études de cas.

CO-CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC DE TERRITOIRE : POURQUOI ? COMMENT ?

Dans un contexte en fortes mutations, les élu·e·s peuvent se sentir impuissants. Pour identifier des pistes d'action, ils vont solliciter des cabinets d'audit et de prospective extérieurs au territoire. Quelle que soit la qualité du travail de ces prestataires, le processus et les conclusions sont trop externes pour avoir un réel effet levier dans la dynamique du territoire.

Les acteurs et habitant·e·s disposent d'une expertise d'usage complémentaire, qui apporte des éclairages insoupçonnés, peut réduire des coûts budgétaires et qui peut mobiliser les habitant·e·s dans le processus de changement.¹

Pourquoi et comment co-construire un diagnostic de territoire ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Déterminer les attentes d'un diagnostic : sur quoi ? Pour quel usage ensuite ?
- ▶ Identifier les éléments factuels, quantitatifs, qui vont le nourrir
- ▶ Définir ce qui est attendu de la participation des acteurs et habitant·e·s pour nourrir le diagnostic partagé
- ▶ Construire une méthode de mobilisation des acteurs et habitant·e·s
- ▶ Garder le cadre des objectifs et méthodes et faire confiance dans les contenus

Programme

- ▶ Un diagnostic pour quoi faire ?
- ▶ Apport théorique sur la notion de diagnostic
- ▶ Cartographie pour identifier qui pourrait contribuer au diagnostic partagé
- ▶ Poser le cadre de la participation au diagnostic
- ▶ Des étapes de mobilisation autour du diagnostic

¹ Dans l'idéal, la co-construction et le croisement d'un diagnostic externe et d'un diagnostic participatif, permet de cumuler les regards et perspectives entre personnes qui vivent au quotidien et le regard distancié. Mais même dans ce cas, il est important que les élu·e·s et habitant·e·s maîtrisent un minimum les enjeux et méthodes de diagnostic, de manière à être réellement co-acteurs de la démarche.

CONSTRUIRE UNE POLITIQUE DE LA VIE ASSOCIATIVE

1,3 millions d'associations, 12 millions de bénévoles, 10% de l'emploi privé en France...

Les associations sont incontournables comme espace de lien social, d'expérimentations, d'animation des territoires, de production de services utiles et d'emplois non délocalisables.

Les associations sont des interlocuteurs essentiels des collectivités, mais les relations sont parfois compliquées.

Comment construire une politique qui renforce le fait associatif et des partenariats dynamiques respectueux ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu-e-s seront en mesure de :* _____

- ▶ Rappeler la réglementation sur les compétences des collectivités
- ▶ Connaître le fait associatif dans sa diversité, sur le territoire
- ▶ Repérer des besoins et attentes des associations, et les croiser par rapport au projet municipal
- ▶ Envisager des éléments structurant une politique en faveur de la vie associative
- ▶ Proposer des formes innovantes de partenariats

Programme

- ▶ Cadre réglementaire des associations et des relations avec les pouvoirs publics
- ▶ Cartographie du paysage associatif
- ▶ Représentation du projet associatif et du projet municipal
- ▶ Illustration de différents modes de partenariat avec les associations
- ▶ Apprendre à poser un cadre de coopération collectivité / associations.

PENSER L'EMPLOI PAR LA COOPÉRATION SUR LE TERRITOIRE

L'emploi est une préoccupation majeure des élu·e·s. Pour autant, ils se sentent souvent impuissants face aux défis et à la raréfaction de leurs ressources. Néanmoins, des collectivités expérimentent des réponses innovantes de création de richesses sur le territoire, en accompagnant des démarches de coopérations économiques à l'échelle de leur territoire.

Comment mobiliser les coopérations territoriales au service de l'emploi local, qui valorisent les ressources locales et répondent aux besoins de la population ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Penser l'emploi dans sa globalité (pas uniquement en terme de PIB ou de capacité d'accueil d'entreprises externes)
- ▶ Repérer des ressources et des besoins de produits et services pour le territoire
- ▶ Repérer des potentialités des acteurs socio-économiques locaux
- ▶ Identifier les leviers d'une politique publique facilitatrice de coopérations économiques innovantes
- ▶ Utiliser des méthodes qui facilitent les démarches de création d'activité par le territoire.

Programme

- ▶ Clarifier les notions d'économie, d'emploi, d'entreprise...
- ▶ Identifier les compétences des collectivités en matière d'emploi et d'économie
- ▶ Notion de territoire et de coopération
- ▶ Cartographier la diversité des acteurs socio-économiques d'un territoire
- ▶ Présenter des démarches et outils qui facilitent les dynamiques coopératives pour l'emploi sur le territoire
- ▶ Présentation de méthodes d'accompagnement du territoire pour faire émerger de la création de richesse et d'emploi en répondant à des besoins ou en valorisant les ressources locales

PRÉPARER ET ANIMER UNE RENCONTRE PARTICIPATIVE

Les rencontres entre élu·e·s et citoyen·ne·s sont le plus souvent organisées de façon très classique avec d'un côté les citoyen·ne·s et de l'autre les élu·e·s. Ce type de rencontre répond rarement aux objectifs dans la mesure où chacun reste dans sa propre posture et la logique qui se développe est plus celle du débat, de la contradiction que de la co-construction.

Cette formation propose d'aborder la préparation d'une rencontre un peu autrement et ouvre sur d'autres formats possibles.

Définir un format à partir d'une compréhension fine des intentions et objectifs, pour allier le fond et la forme.

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Avoir une vision affinée de votre contexte
- ▶ Vous poser les bonnes questions qui permettent de définir un format de rencontre et d'inviter les bonnes personnes
- ▶ Travailler finement sur les objectifs et les intentions
- ▶ Avoir une visibilité sur des formats innovants

Programme

- ▶ Rappel du cadre réglementaire autour des questions de démocratie participative et consultation des habitant·e·s
- ▶ Pourquoi rencontrer des citoyen·ne·s
- ▶ Comment préparer ? Quelles questions se poser ? Qui impliquer ?
- ▶ Travail sur les intentions et les objectifs pour définir le format
- ▶ La notion de démarche
- ▶ La restitution

RENDRE ACCESSIBLES À LA POPULATION LES CHOIX DE LA COLLECTIVITÉ, VALORISER L'ACTION DES ÉLU·E·S

Face à l'exigence de transparence des habitant·e·s, il est important de rendre compte de l'action menée. Valoriser l'action des élu·e·s. est plus complexe qu'une simple communication d'auto-satisfaction. Il s'agit de rendre compte, éventuellement également de la complexité des processus, des éléments de débats, des choix qui ont été faits. C'est aussi montrer, dans un environnement de défiance, l'importance de l'engagement des élu·e·s, au quotidien, au service du bien commun. L'objectif est à la fois de rendre compte et d'associer les habitant·e·s, pour renforcer un sentiment d'appartenance au territoire de projet.

Pour autant, tout ne peut pas être « mis sur la place publique ».

Comment rendre accessible à la population les choix de la collectivité et l'action des élu·e·s ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Repérer à qui ils souhaitent s'adresser
- ▶ Savoir ce qu'ils souhaitent rendre public
- ▶ Identifier l'objectif de la communication : informer ? Faire participer ?
- ▶ Identifier différents outils de communication

Programme

- ▶ Rappel du cadre réglementaire concernant la communication institutionnelle publique.
- ▶ Ce que l'élu·e veut dire / ce que le/la citoyen·ne veut entendre ?
- ▶ Communiquer pour quoi faire ?
- ▶ Les différents supports de communication : interne / externe, oraux, audio-visuel, écrits, fréquence
- ▶ Du support au vecteur de communication : comment garder la maîtrise de sa communication ?
- ▶ La place de l'opposition dans la communication ?

35

TRANSMETTRE SON EXPERTISE D'ÉLU·E AU SERVICE DE LA DEMOCRATIE ET DU TERRITOIRE

Au terme d'un mandat, des élu·e·s, notamment les membres de l'exécutif, se posent avec bonne foi et bonne volonté, la question de laisser la place à d'autres. Mais ils se trouvent confrontés au fait qu'il n'y a pas de relève. La crainte que l'acquis du mandat disparaisse les amène à se représenter. Par ailleurs, un·e nouvel·le élu·e souhaite, au moins en partie, se différencier de l'équipe précédente (même en cas de continuité de dynamique). La formation apportera des repères méthodologiques pour aider les élus à anticiper la question de la fin du mandat, du renouvellement, et ce de manière collective.

Comment anticiper la transmission des acquis ? Comment transférer ce qui est important pour le territoire et inciter de nouvelles personnes à prendre des responsabilités politiques locales ?

OBJECTIFS : *à l'issue de la formation, les élu·e·s seront en mesure de :* _____

- ▶ Anticiper la question du renouvellement et de la transmission des mandats
- ▶ Proposer au sein de leur équipe, une méthode collective pour favoriser la relève.

Programme

- ▶ Nommer les raisons qui amènent les élus à se représenter, et à ne pas trouver de relève.
- ▶ Repérer des freins d'élus locaux actuels à envisager de s'investir dans l'exécutif ou à des personnes non-élus de se projeter dans la prochaine mandature
- ▶ Identifier les « secrets » de savoir, savoir-faire et savoir-être à transmettre
- ▶ Expérimentation d'évolutions de la pratique du mandat actuel pour faciliter le transfert de compétences
- ▶ Envisager une forme de tutorat

Pour en savoir  :

www.formationelus.oxalis-scop.fr

