

Sensibiliser les élu.e.s aux milieux humides du Rhône et de la Saône Des outils pour mobiliser

Journée technique du 7 novembre 2019

Éléments de synthèse

AGIR
POUR LES
ZONES
HUMIDES
DES VALLÉES DU RHÔNE ET DE LA SAÔNE

Le réseau des acteurs des espaces naturels Rhône & Saône est un réseau d'acteurs né en 2010 d'une volonté de l'ensemble de ses membres : assurer une gestion cohérente de la faune, de la flore et des milieux naturels du fleuve.

Ses objectifs : échanger informations, réflexions, expériences, savoir-faire, et mutualiser des outils pour faciliter la préservation et la restauration des espaces naturels des vallées du Rhône et de la Saône.

Ce réseau regroupe des gestionnaires d'espaces naturels, collectivités riveraines, associations, entreprises, partenaires institutionnels, chercheurs... ainsi que tous les autres acteurs concernés par le Rhône, la Saône et leurs espaces naturels.

Il est animé par la Fédération des Conservatoires d'espaces naturels.

Rappel des objectifs de la journée

- Avoir une base commune sur le sujet du **changement de comportement** et les apports de la psychologie sociale
- Expliciter les **différents points de vue** sur les zones humides
- Présenter **des outils et des retours d'expériences**
- Réfléchir à une **stratégie de territoire** en lien avec les élections de 2020
- Permettre des **échanges et partage d'expérience** sur le sujet entre les acteurs du réseau



Cette journée, organisée par la Fédération des Conservatoires d'espaces naturels avec l'appui de l'Union Régionale des CPIE Auvergne-Rhône-Alpes, a réuni 48 participants.

→ Cette synthèse est complémentaire de l'ensemble des supports de présentation, qui sont disponibles sur le site www.reseau-cen.org.

1. Quelles perceptions des zones humides ?

Différents regards sur un même objet

Après des siècles de vision négative des zones humides (lieux maléfiques, pourvoyeur de maladies, improductifs...) on a assisté durant les années 1970-80 à un changement de paradigme idéalisant la nature (bénéfices des zones humides, sacralisation de la nature, épuration, loisir, bien-être...).

Quatre postures peuvent être définies pour décrire les approches de protection de la nature (d'après Callicot et Larrère, 1998) :

- Vision anthropocentrée
 - Utilitariste : usage non régulé de la nature ; protection à valeur compensatoire
 - Ressourciste : usage régulé de la nature, plan de gestion des ressources et restriction par anticipation

- Vision biocentrée
 - Préservationniste : pas d'usage de la nature, ségrégation homme/nature, protection stricte sans intervention humaine

- Vision écocentrée
 - Conservationniste : usage limité de la nature, protection amendée par l'intervention humaine

Nous entretenons des rapports ambigus à la nature : désir de nature, mais nature perçue comme dangereuse par absence de contrôle. La gestion intégrée des zones humides passe par la concertation, le dialogue. La compétence GEMAPI constitue une opportunité pour la mettre en œuvre.

2. Comment motiver un changement de comportement - Apports de la psychologie sociale et retours d'expériences

- **Qu'est-ce qu'un élu local en 2020 ?**

Les résultats de l'enquête, "qu'est-ce qu'un élu local en 2020 ?" sont présentés. Cette approche statistique sur le territoire du contrat vert et bleu du Pilat conduit à un essai d'identification de ce qui détermine une motivation pour la nature. La place de l'accompagnement, et le rôle des programmes à des échelles territoriales plus larges, sont mis en évidence.

ÉLU LOCAL & TERRITOIRE

- le maire est avant tout une personne engagée dans sa commune et parmi la population, s'illustrant très souvent dans la défense de **son territoire**.
- Pour accompagner un élu local, il faut se projeter avec lui sur **sa vision du territoire**, sur **l'avenir** qu'il voit pour celui-ci.
- L'élu local en intime relation avec **son territoire**.
- Importance du couple élu/territoire à considérer comme un tout.

- **Les étapes d'un processus de changement : comprendre où en est mon élu ?**

La transition écologique n'est pas un processus technique, mais basé sur des émotions profondes, qui déterminent des fonctionnements individuels et collectifs, souvent inconscients. On propose toujours des raisonnements cartésiens qui font appel au néocortex, alors que la décision est souvent liée à des réactions émotionnelles (cerveau limbique) ou instinctives (cerveau reptilien).



Changer ses habitudes professionnelles : un processus long en plusieurs étapes



Analyse de Changement Vivant, d'après le modèle trans-théorique de Prochaska JO et DiClemente C.C (1982) dans le domaine de la tabacologie : *Transtheoretical therapy : toward a more integrative model of change, in Psychotherapy : theory, research and practice, 19 : 276-288.* , généralisé par Séverine Millet : www.nature-humaine.fr

Le changement de comportement se fait par étape sur une durée de l'ordre de 3 ou 4 ans : pré-contemplation, contemplation, préparation, action, maintien, nouvel équilibre. La compréhension des étapes du changement doit nous pousser à changer nos habitudes et nos réflexes professionnels. Les démarches d'animation et d'accompagnement, aussi bien en entretiens, en réunions qu'en gestion de projet, doivent pouvoir tenir compte des spécificités de chaque étape. En effet, les vulnérabilités de la personne, ses résistances, son positionnement propres à chaque étape nécessitent de savoir adapter sa posture et ses outils pour être plus efficace.

Chaque étape est importante et peut être accompagnée. **L'étape clef de la « contemplation » doit être identifiée.** C'est là que se concentrent en général les résistances les plus fortes. Or, dans cette étape, les arguments d'expertise et le rationnel en général n'ont pas prise. L'accompagnement le plus puissant à cette étape reste la **posture de facilitation**.

- **Rapport des élu.e.s locaux.ale.s à la nature**

Les résultats d'une enquête sur la base d'entretiens semi-directifs avec des élus sont présentés. Différentes postures apparaissent : du climato-sceptique (2 élus sur 7) à une conscience écologique qui évolue durant le mandat, de la préoccupation de l'héritage que nous laisserons aux générations futures, à l'opposition développement économique écologie (fétichisme de la croissance...). La santé ressort comme un argument de poids.

3- Ecologie vs développement économique

- ▶ Faire attention à l'image que l'on renvoie (malgré nous)
- ▶ Projets de **développement économique** ou d'infrastructures qui priment dans les préoccupations des élus par rapport à la protection de la nature
- ▶ Idée de progrès = inévitable et sera forcément technique et économique
- ▶ Prise en compte/ protection de la nature perçues comme des contraintes. L'écologie apparaît en opposition des projets de développement.
- ▶ Perception de l'écologie qui contraint, qui prive de libertés, qui voudraient figer et sanctuariser la nature :

- **Des notions de base de la psychologie sociale à la mobilisation d'outils**

Des arguments et messages utiles aux différentes étapes du changement de comportement sont présentés.

	Stade 1 Précontemplation	Stade 2 Contemplation	Stade 3 Préparation	Stade 4 Action	Stade 5 Maintien	Stade 6 Terminaison
Leviers pour dépasser le stade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dire pour quoi il faut préserver la biodiversité. 2. Impliquer l'élu dans le message. 3. Communiquer sur les solutions concrètes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rassurer 2. Appuyer la capacité de changer. 3. Limiter les discours contradictoires 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Favoriser l'engagement. 2. Faciliter la mise en action. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développer la récompense 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les contre-mesures 2. Le partage ou la relation d'aide 	<i>Ici il n'y a rien à faire, l'élu a intégré l'importance de la biodiversité dans son exercice au quotidien !</i>

Il faut contribuer à l'appropriation du projet par l'élu et utiliser des retours d'expériences positives portés par d'autres élus.

- **Favoriser le changement des élus par des dispositifs d'accompagnement**

- 1) Combiner **expertise, animation et facilitation** : Il faut savoir ajuster la posture à chaque étape du processus de changement.
Chacune de ces 3 modalités de contribution au changement combine des outils (savoir-faire), un état intérieur (savoir-être) et un mode relationnel avec notre interlocuteur.
- 2) Pour accompagner de façon juste, il faut savoir définir sa zone de capacité d'action, et identifier lorsque notre interlocuteur est dans sa zone d'impuissance.
- 3) **La facilitation** cherche à **accueillir les résistances au changement** (elles sont légitimes et inévitables), à les intégrer comme une information précieuse dans le projet. C'est à partir de compétences d'écoute, de reformulation et de compréhension du besoin qu'il devient possible de **transformer la résistance en motivation.**

*Les résistances sont **légitimes et inévitables** lors d'un processus de changement.*

« La résistance n'est pas un problème, c'est un message »

Elle nous informe sur ce qui est précieux pour notre interlocuteur, ce qu'il défend, ce qui pourra devenir ancrage de sa motivation.

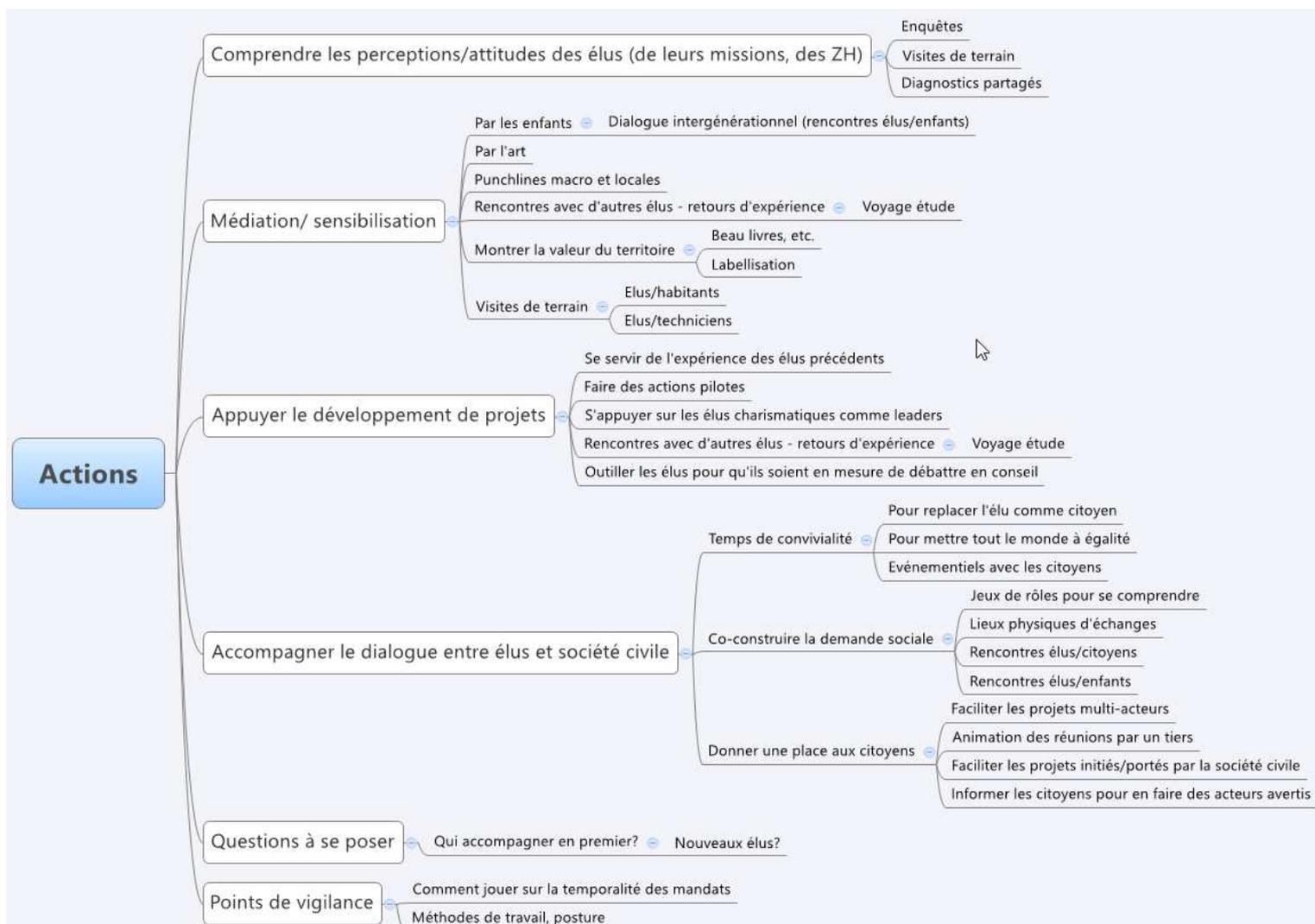
4) L'accompagnement le plus puissant consiste à permettre à la personne (ici l' élu) d'être en contact avec sa propre mission, ses propres valeurs, et à l'inviter à prendre une posture de leadership juste, au service de cette mission. Une telle relation de facilitation n'est possible que lorsque l'accompagnant est lui-même sincèrement au service de la dynamique, en contact avec sa mission, et dans un vrai leadership inspirant.

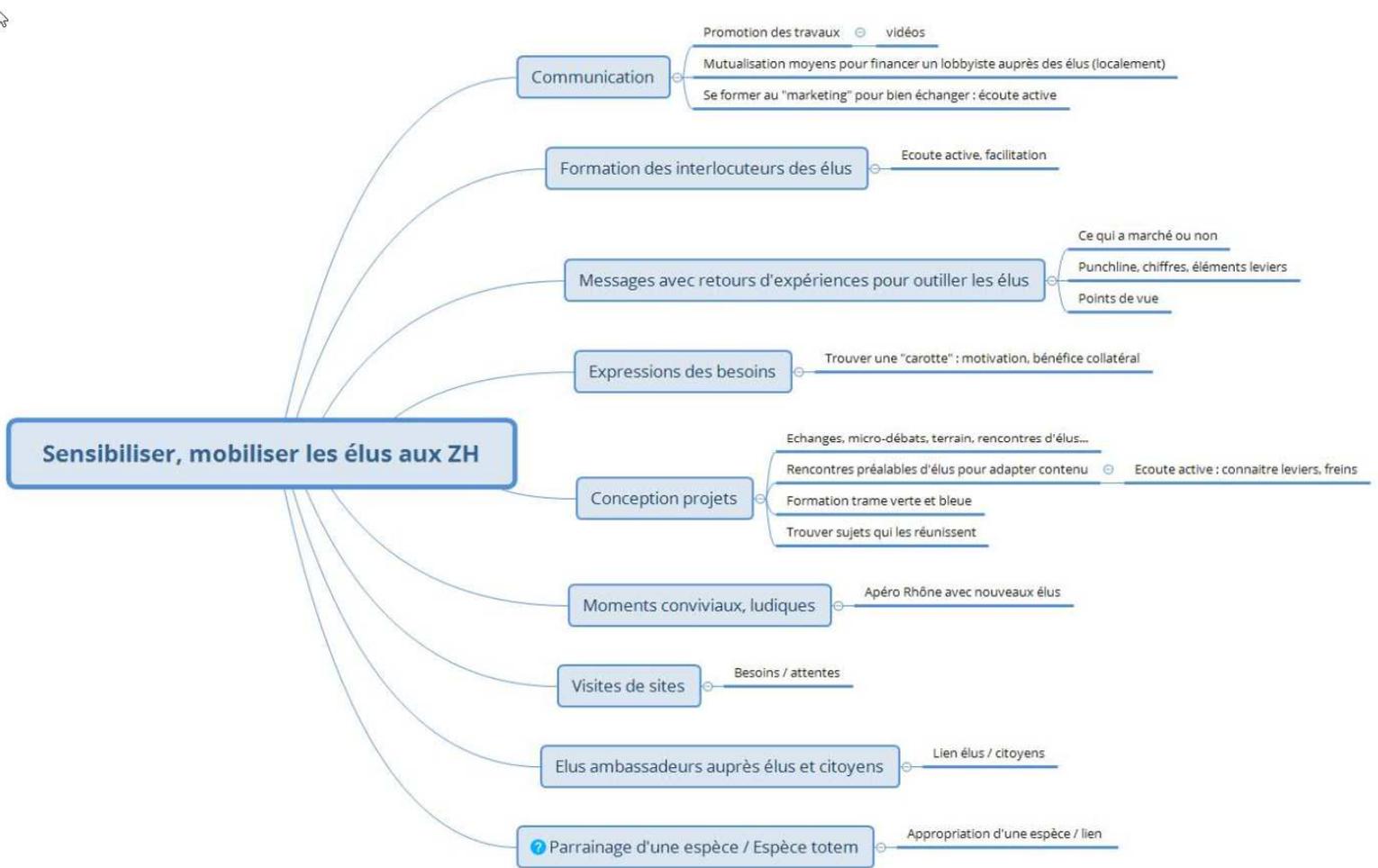
Il est possible de construire des dispositifs d'accompagnement de territoire, ou des designs de réunions, qui favorisent cette dynamique.

3. Ateliers « Quelles actions peuvent être mises en place sur vos territoires ? » Réflexion en groupes sur des outils/méthodes/approches adaptées à décliner dans le temps

Après la présentation de retours d'expériences (maire de Doussard, vice-présidente du Conservatoire d'espaces naturels Haute-Savoie, et directrice du Syndicat du Haut-Rhône), des ateliers ont permis aux participants de réfléchir à la question suivante : **quelles actions souhaiteriez-vous mettre en place sur les territoires, auprès des élus ?**

Les résultats des réflexions ont été synthétisés sous la forme de deux cartes mentales :





4. Réflexion sur une approche collective

- **Présentation du collectif d'éducation aux territoires du fleuve**

Ce collectif est constitué aujourd'hui de 11 structures sur le territoire du fleuve, qui ont commencé à se rassembler en 2013 pour mener des actions concertées sur le linéaire du fleuve Rhône afin de :

- Permettre une cohérence dans les actions à destination des publics à l'échelle des territoires du fleuve ;
- Agir en synergie pour enrichir les projets d'éducation à l'environnement et mettre en œuvre des projets communs ;
- Formaliser les retours d'expériences, les rendre reproductibles, partager les ressources, monter en compétences ;
- Analyser les effets produits.

Membres du collectif

Fédération des conservatoires d'espaces naturels	1	Syndicat du Haut Rhône
	2	CEN Rhône Alpes - Antenne de l'Ain
	3	EID Rhône Alpes : RNN du Marais de <u>Lavours</u>
	4	Le Grand Parc Miribel - Jonage
	5	Syndicat Mixte du Rhône des Îles et des Lônes
	6	Centre d'Observation de la Nature de l'Île du Beurre
	7	CEN Isère - Antenne Platière
	8	Communauté de communes Drôme Sud Provence
	9	Centre Permanent d'Initiative pour l'Environnement Rhône Pays d'Arles
	10	PNR de Camargue

Quelques objectifs du collectif

- **Faire découvrir le fleuve et les écosystèmes associés** pour sensibiliser aux enjeux des milieux aquatiques et humides ;
- Développer le **lien avec la nature** comme socle de sensibilisation à la préservation de l'environnement ;
- **Eduquer au fleuve, au territoire** et à leur gouvernance, donner à voir les différentes échelles du bassin ;
- Privilégier les **pédagogies actives** pour accompagner au passage à l'action écocitoyenne ;
- Mener des actions ciblées à destination des **élus locaux** ;
- Améliorer conjointement nos compétences et pratiques.

- **Réflexion pour une action collective : Organiser des visites d'élus inter-territoires**

Une réflexion sur une approche collective est mise en débat en petits groupes de travail : l'hypothèse de visites d'élus inter-territoire, une action qui pourrait être co-construite en 2020.

Les éléments ci-dessous résument les contributions des 5 groupes de réflexion.

Les conséquences attendues d'une telle action :

- Valorisation du site hôte, il prend du recul sur son projet
- Aider à la maturation des projets, prendre conscience du potentiel
- Que les élus d'un territoire échangent entre eux avant la visite, pour définir leurs attentes
- Que des échanges entre collectivités territoriales se mettent en place en aval pour travailler en réseau
- Se sentir intégré (fleuve=bien commun, sens donné à l'action)
- Changement d'échelle de vision : intégrer le linéaire du fleuve

Les conditions de réussite et les points de vigilance :

- Organiser une rencontre des président.es des structures membres du collectif au préalable
- Choisir comme site d'accueil, un projet réalisé de bout en bout avec des résultats à montrer
Prévoir des échanges avant, anticiper
- Veiller à ce que le sujet corresponde aux enjeux des élus visiteurs, que le sujet soit transposable
- Echanges d'égal à égal, élus visiteurs et élus hôtes, au même niveau de décision (pas de démarche top-down ou bottom-up)
- Veiller à ce que l'élu qui reçoit soit assez consensuel (politiquement...)
- Structurer le programme, synchroniser les agendas...
- Assurer une visibilité citoyenne de l'événement, mobiliser la presse...
- Il est proposé de mettre en place un suivi scientifique de ces actions
- Deux possibilités : échanges entre deux structures ou multi-structures (pas forcément la même qualité/précision des échanges) : à réfléchir en fonction de la période et du contenu technique.
- La question de la place des techniciens a été soulevée ; ils accompagnent les élus mais ne sont pas la cible de ces actions.
- Faire un document de communication/une vidéo sur la visite pour communiquer dessus ensuite
- Par la suite, ne pas laisser la dynamique retomber (prévoir si besoin un accompagnement)
- Attention aux limites de l'inter-territoire : il faut que les enjeux soient transférables et la thématique d'entrée consensuelle. Echanges Rhône et Saône, mais les enjeux et problématiques ne sont pas toujours les mêmes.
- Quels porteurs pour ces journées : collectivité plus pertinente/visible que des associations EEDD ou protection environnement, agence de l'eau dans certains cas...?

Les limites :

- Faire venir tout le monde au même endroit, le même jour, ou organiser plusieurs rencontres
- Trouver une (ou des) dates
- Faut-il sélectionner les élus ?
- Penser au temps d'organisation, qui le prend en charge ?

5. Conclusion des échanges

Cette journée atteste d'une motivation importante autour de la sensibilisation des élus dès le début de la mandature. Il est important que la dynamique qui s'est construite ici ne retombe pas. La mutualisation de l'énergie que peuvent apporter divers réseaux peut aider à construire des projets de formation/sensibilisation des élus sur la nécessité de préserver et gérer les zones humides et les espaces naturels.

6. Liens pour aller plus loin :

- *La note bibliographique des rapports et outils : [à télécharger ici](#)*
- *Rapports de certaines enquêtes présentées lors de la journée : [à télécharger ici](#)*
- *Ressources et formations sur l'accompagnement du changement avec Lara Mang-Joubert : www.changementvivant.com*
 - **Accompagner les élus en 2020 vers la Transition**
<https://www.changementvivant.com/blog/defis-et-enjeux-2020-accompagner-nos-elues-dans-la-transition>
 - **Conduire ou accompagner les changements ?**
<https://www.changementvivant.com/blog/conduire-ou-accompagner-les-changements>
 - **Facilitation des changements : une posture pour cultiver la résilience**
<https://www.changementvivant.com/blog/faciliter-lart-de-cultiver-lautonomie-autour-de-soi>

Journée réalisée avec le soutien de

