



Retour sur : les AOC pour mobiliser autour des PAT sur 3 territoires normands



Plan

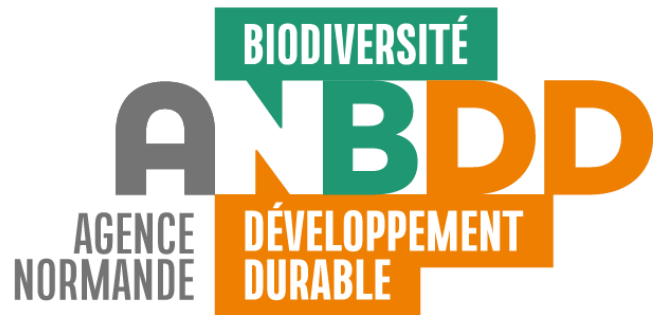
○
CONTEXTE

○
**LES AOC
PRÉSENTÉES
AU ÉLUS**

○
**LES
RÉSULTATS**

○
**BILAN ET
PERSPECTIVES**

○
**POUR ALLER
PLUS LOIN**



Connaître pour agir



Accompagner



Inspirer valoriser

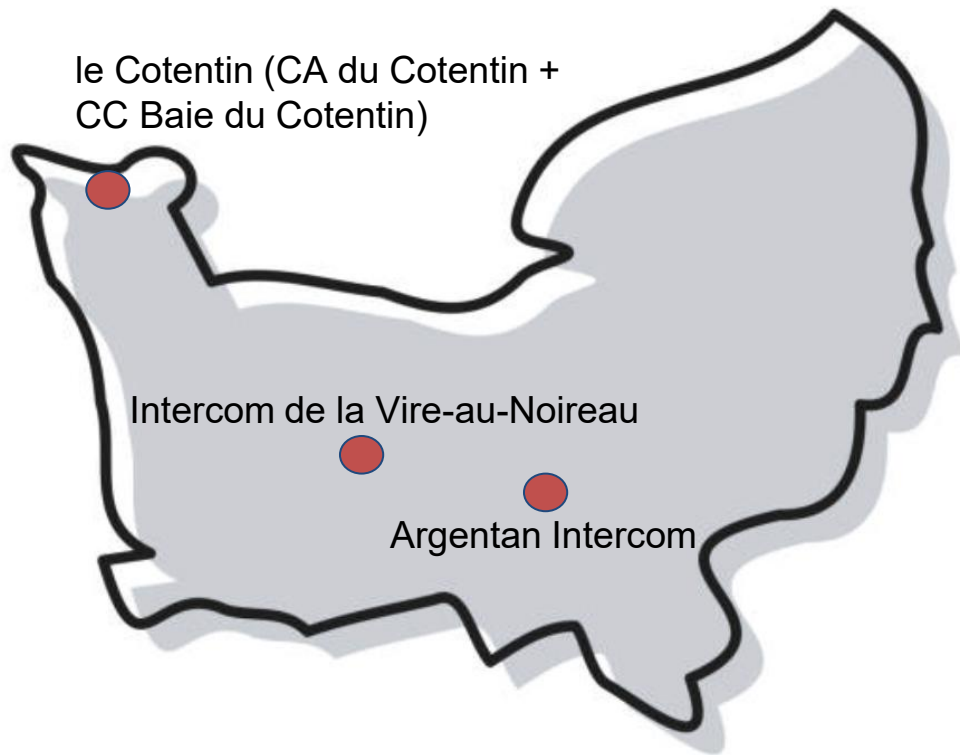
Contexte

Projet FEADER 2020-2022

3 territoires normands pour expérimenter les AOC pour leur PAT ANBDD pour les accompagner sur la méthode (basé sur l'ensemble des documents du F3E édités à ce moment)

Les différences :

- rural / urbain
- littoral / terrestre
- expériences de concertation
- ETP dédié ou non
- démarrage ou PAT déjà enclenché



Pourquoi de la mobilisation citoyenne ?

«Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin » – *proverbe africain*

«Tout ce qui est fait pour moi, sans moi, est fait contre moi » - *Nelson Mandela*

Démocratie participative + intelligence collective

Participez aux réunions
publiques de **CONCERTATION**

Inscrivez-vous :
plan.alimentaire@vireau.noireau.fr
ou vireau.noireau.fr

Allons au plus court :
MANGEONS LOCAL !



**PROGRAMME
ALIMENTAIRE
TERRITORIAL**
de la Vire au Noireau



EXPLIQUEZ-NOUS VOS CHOIX,
VOTRE ALIMENTATION ET VOS PROPOSITIONS
POUR CROQUER LE COTENTIN À PLEINES DENTS
DANS LE CADRE DU PROJET
ALIMENTAIRE TERRITORIAL

**PROJET
ALIMENTAIRE
TERRITORIAL**
DU CÔTENTIN



De la fourche à la fourchette
il n'y a qu'un PAT !

Projet Alimentaire du Territoire d'Argentan Intercom

Votre avis nous intéresse !

Le projet alimentaire du
territoire se construit

**avec
vous**



« L'objectif est d'inviter
les habitants à se
projeter en 2040 pour
définir une vision
collective de
l'alimentation de
demain sur le
territoire d'Argentan
Intercom. »

ARGENTAN

Mardi 26 avril à 18h30
Espace Fontaine
Mercredi 27 avril à 10h
Maison du Citoyen

TRUN

Jedi 28 avril à 18h30
Salle de réunion de la Mairie

BOURG SAINT-LÉONARD

Samedi 30 avril à 10h
Salle des Fêtes



Infos : Service Urgence climatique / PAT
Tél. 02 33 12 25 25 / mail : informations@argentan-intercom.fr



Les préalables

- 🔑 Avoir identifié le réseau des acteurs à mobiliser
- 🔑 Savoir clairement pourquoi on les mobilise
- 🔑 Acculturer l'équipe technique à la méthode
- 🔑 Clarifier les rôles de chaque partie tout au long du processus



La méthodologie AOC

1. Vision



1. Définir une **vision commune** à long terme

⇒ Quelle projection souhaitée pour le projet / territoire à une date future ?

2. Chemins



2. Tracer des **chemins de changement**

⇒ Quels grands défis relever sur la base du diagnostic ?

⇒ Quelles sont les étapes à franchir, sur les chemins qui mènent vers chacun de ces défis ?

3. Action



3. Définir des **activités et stratégies** pour accompagner le changement

⇒ Quelles stratégies / activités / positionnements, pour parcourir chacun de ces chemins ?

4. Évaluation



4. Organiser le **suivi évaluation**

⇒ Quelles contributions les actions ont-elles eu sur les changement visés ? Les chemins du changement doivent ils être révisés ?

1. Vision



- **Participants et pilotage** : évoquer les visions de l'alimentation + faire émerger des propositions
- **Animation et pilotage** : synthétiser et compiler

2. Chemins



- **Participants** : affiner les propositions précédentes, prioriser, aboutir à du concret
- **Pilotage** : sur la base du diagnostic cadrer le champ des possibles
- **Animation** : faciliter la formulation des propositions

3. Action



- **Pilotage** : Synthèse et reformulation des propositions, validation et priorisation des possibles
- **Animation** : maintien du lien avec les participants
- **Participants** : suivi des continuités

4. Évaluation



- **Animation** : formuler des propositions, préparer un tableau de bord d'indicateurs
- **Pilotage** : priorisation

LA VISION – le principe

Définir une **vision commune** à long terme



Objectifs :

- Créer une synergie autour de la thématique
- Faire s'exprimer les participants
- Faciliter l'interconnaissance
- Créer un 1^{er} engagement dans la démarche

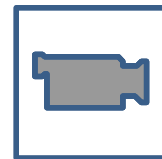
Principe :

se projeter dans le futur sans déjà penser aux contraintes permet de définir des objectifs stimulants qui donnent envie de travailler ensemble

- Chercher à décrire une situation nouvelle dans laquelle on souhaiterait se retrouver dans quelques années (4, 10, 15 ans)
- Veiller à ce que la vision soit assez ambitieuse pour porter un idéal et fédérer les énergies, sans être irréaliste ni fantaisiste
- Se contenter de décrire l'horizon idéal dans aborder le « comment faire »



**Se focaliser sur la DESTINATION à atteindre
davantage que sur le PASSÉ**

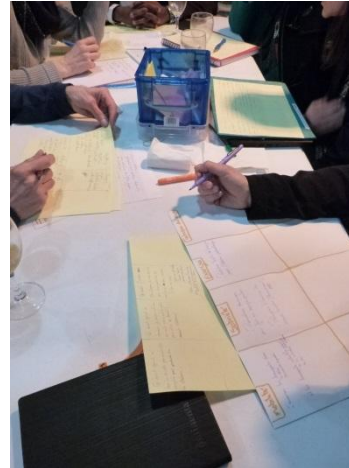




Photolangage



Super 8



LA VISION – typologie de résultat



La Vision, reformulée par l'équipe technique sur la base des résultats des 3 réunions Zoom de concertation

« Grâce au PAT du Cotentin, en 2040 les habitants de la Presqu'île se nourrissent principalement des produits de la terre et de la mer issus du territoire, dans un environnement naturel de qualité, où les producteurs exercent leur métier sereinement (accès à une terre de qualité, juste rétribution, installation et transmission des entreprises, logistique raisonnée...).

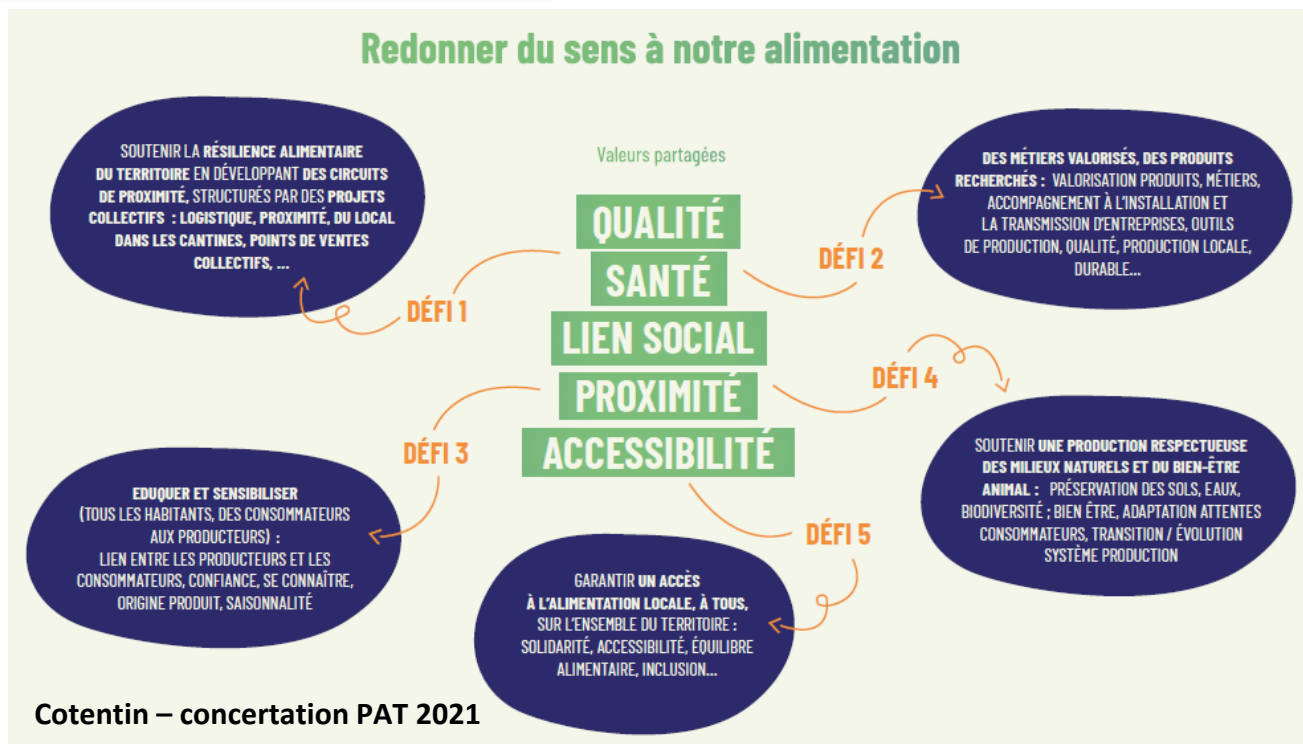
Ce "régime cotentinois" contribue aux valeurs du plaisir de bien manger, de partager et de vivre ensemble sur le territoire, dans un lien de confiance avec les producteurs. Chaque habitant, quels que soient ses revenus, a accès à ces produits de qualité, au quotidien et profite de leurs apports nutritifs, d'une alimentation saine. Le Cotentin est un territoire dont les produits sont recherchés et reconnus au niveau national et international. »

Pour les 3 territoires : les équipes techniques ont synthétisé et formulé la Vision et les Défis, et les ont ensuite fait valider par les élus.

Sur 2 territoires la Vision a été diffusée avant d'enclencher la phase suivante, pour remobiliser les acteurs sur leurs thématiques de prédilection.

Un autre territoire avait planifié toutes les réunions à l'avance : grosses difficultés pour mobiliser

LA VISION – typologie de résultat



“Définir l’idéal qu’on veut atteindre, au début je pensais qu’on allait dans le monde des bisounours, et en fait ça a été très constructif, et les propositions ressorties sont réalisables !” (Jean-Claude - élu)



Tracer des chemins de changement

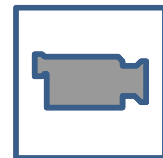
- Objectifs :**
- Définition d'orientations stratégiques menant à la vision commune
 - Présentation d'éléments clés du diagnostic pour comprendre d'où on part

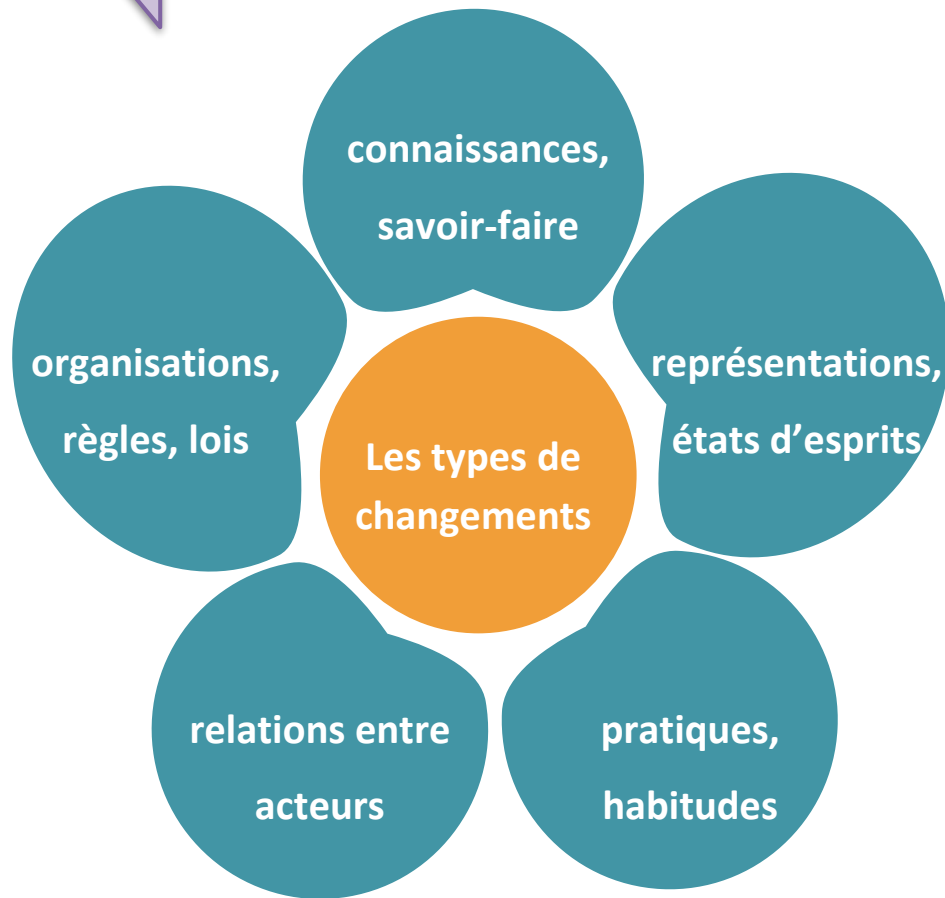
Principe : se projeter dans le futur sans déjà penser aux contraintes permet de définir des objectifs stimulants qui donnent envie de travailler ensemble

- Définir des repères de changement c'est à dire un progrès, une situation nouvelle qui nous rapprochera de la vision
- Différencier le changement d'une activité : c'est un exercice de déconstruction à ce qu'on a l'habitude de faire,
- Se questionner sur la manière dont les choses devraient changer et sur la meilleure manière d'intervenir pour qu'elles changent.
- S'accorder sur les valeurs et le sens de ce qu'on cherche à faire ensemble en questionnant les hypothèses de chacun



**Parvenir à définir des repères de changements
et pas seulement des actions**

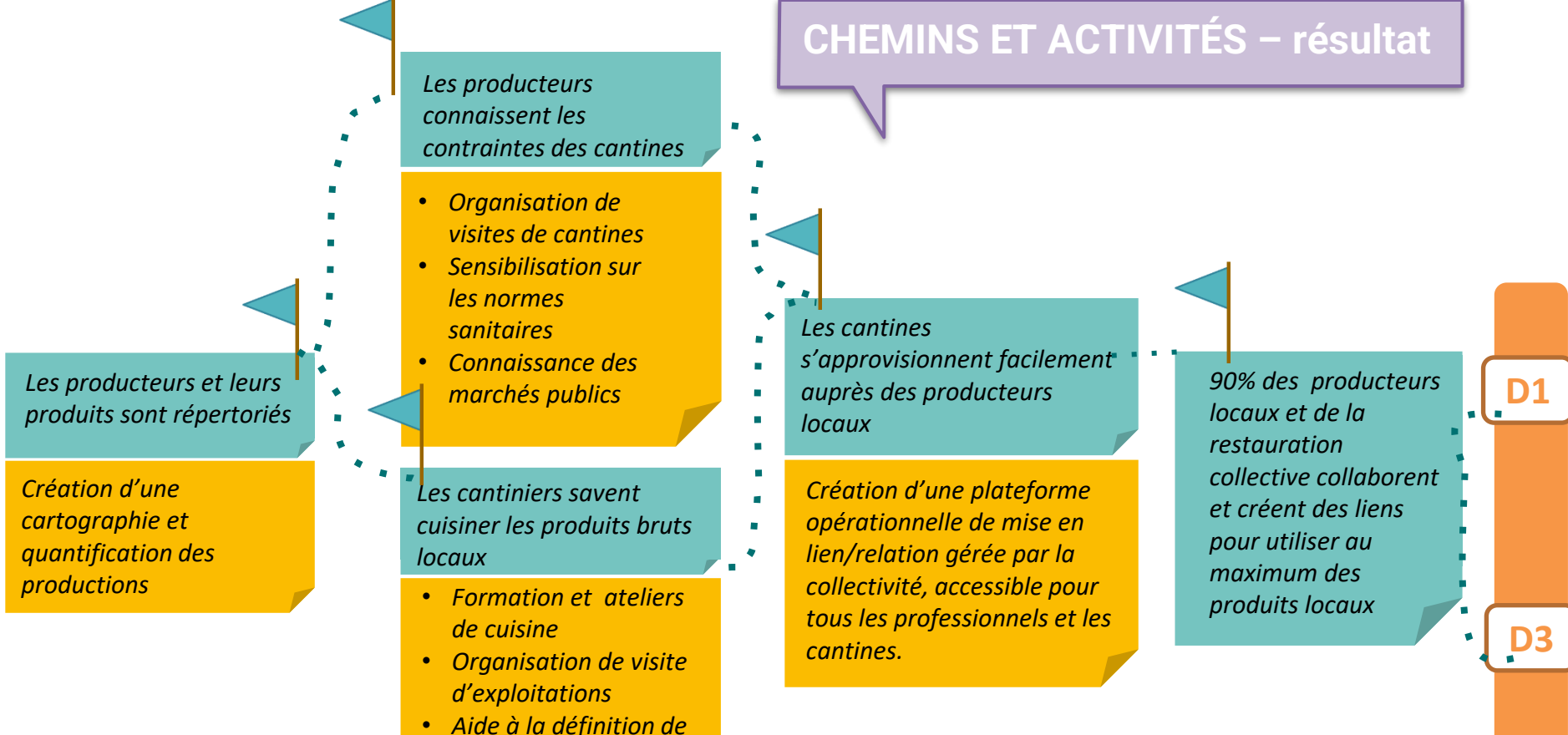




FOCUS ANIMATION : les 3 territoires ont combiné définition des changements ET des activités mais selon 2 formats

- Soit 2 journées entières pour mobiliser différents acteurs (grand public le samedi, professionnels un jour en semaine) et les participants balayaient l'ensemble des défis.
- Soit en demi journée ou moins (2h30) mais où les participants n'étaient invités à participer qu'à un défi à la fois.

CHEMINS ET ACTIVITÉS – résultat



“Nourrir les enfants, c’est mon quotidien, mais je ne connaissais pas le quotidien des producteurs. Être dans un petit groupe pour en discuter, ça m’a donné envie de trouver des solutions pour travailler davantage ensemble” (Antony - cantinier)

L'ÉVALUATION – le principe



Organiser le suivi évaluation

Objectifs Régulièrement faire le point pour voir ce qui change (ou pas) car la réalité du parcours accompli sera toujours un peu différente de ce qui aura été envisagé

Principe L'évaluation c'est :

- un exercice subjectif et argumenté. Evaluer c'est apprécier la valeur des actions menées
- une méthode. C'est un processus documenté de données (faits, observations, appréciations, chiffres) Même une « petite évaluation », avec peu de moyens, ne doit pas se dispenser d'une exigence de rigueur, sous peine de voir ses conclusions désavouées.
- Un questionnement. L'évaluation doit poser des questions. Elles interrogent, bousculent, dérangent parfois. C'est le but recherché : mettre en mouvement les personnes concernées

POURQUOI EVALUER ?



Prendre
des décisions



Améliorer
les pratiques



Rendre compte



Contribuer
à un plaidoyer

L'évaluation n'est pas un contrôle. Il ne s'agit pas de sanctionner mais de poser un regard sur une action donnée et de mobiliser les énergies pour progresser.

L'ÉVALUATION – le principe



3 questions clés structurantes



Que veut-on suivre et pourquoi ?

À qui est destiné le suivi des changements (interne, partenaires, financeurs, etc.)?
Que cherche-t-on à suivre en priorité ? Quelles moyens et capacités aurons-nous pour collecter, analyser et utiliser les informations collectées?



Quelles questions se poser et comment les poser pour savoir si les choses ont réellement changé ?



Quelle organisation collective pour mener ce suivi ? (support, fréquence, responsabilités, types d'échanges, etc.)?

L'ÉVALUATION – la mettre en place



Collecter des données : 4 mode possibles



Observer et écouter (ce dont on est témoin sur le terrain ou dans une réunion ; ce que l'on voit ou que l'on entend) ;



Interroger des personnes individuellement : via un entretien oral, ou via des questionnaires écrits ;



Animer une discussion de groupe ;



Consulter des documents (écrits, photos, audiovisuels...).



Acteur	Défis / grands changement attendus	Dimensions à suivre spécifiquement	Comment et où trouver les infos	Qui va le faire	Quand ? (fréquence de collecte)	Coût (moyens)
--------	------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-----------------	---------------------------------	---------------

L'ÉVALUATION – typologie de résultat

“Dans mon métier, je pense “action à mettre en place”. Là, ça m’a obligée à penser d’abord aux changements, à l’impact qu’on veut voir, et ensuite seulement de définir l’action pour y arriver” (Flavie - chargée de mission dans une collectivité territoriale)

Un argument : avec les AOC vous avez déjà posé les bases du DSE, sans vous en rendre compte, dès la phase VISION !

N° INDICATEUR	N° FICHE ACTION	Type d'indicateur (R : de réalisation, T : de résultat, AOC)	Degré de Priorisation	TITRE FICHE ACTION	INTITULE INDICATEUR	COMMENTAIRE	ACTEUR	DATE DE DEMARRAGE DE L'ACTION	DEFI / CHGT ATTENDUS	DIMENSION PLUS SPECIFIQUE A SUIVRE (objectif opérationnel sur la fiche action)	COMMENT
38	7.1	AOC		Réfléchir à un outil d'identification des produits alimentaires locaux	Un cahier des charges conforme aux attentes				- Les producteurs locaux et leurs produits sont mis en valeur et participent à développer l'image du territoire - La qualité de l'environnement et la santé des consommateurs sont préservées par l'évolution des pratiques	Une communication adaptée permet de connaître et identifier les produits locaux	
39					La création d'un signe d'identification « local » conforme à la réglementation						
40					Les consommateurs identifient mieux les produits locaux grâce à la mise en place du sigle	en lien avec indicateurs AOC proposés en 15.1 et 7.2. Voir si les indicateurs peuvent donc être regroupés ou en tout cas formalisés de façon à servir à plusieurs fiches					une enquête auprès consommateurs
41	7.2	AOC		Proposer un guide des producteurs des points de vente	- Guide des producteurs locaux				- La résilience alimentaire est renforcée par la diversification des moyens de production et des modes de distribution - Les producteurs locaux et leurs produits sont mis en valeur et participent à développer l'image du territoire	Une communication adaptée permet de connaître et identifier les produits locaux	
42					- Données actualisées						
43					- Plateforme producteurs locaux intuitives et visibles	est-ce des indicateurs de type "oui/non" ou des échelles de mesure ?					
40		AOC			Les consommateurs identifient mieux les producteurs locaux grâce à la mise en place du guide	en lien avec indicateurs AOC proposés en 15.1 et 7.1. Voir si les indicateurs peuvent donc être regroupés ou en tout cas formalisés de façon à servir à plusieurs fiches					une enquête auprès consommateurs

BILAN ET PERSPECTIVES



Une bascule mentale pas anodine pour les collectivités : penser changement !



Satisfaction des élus : méthode participative ET résultats concrets



Un essaimage sur d'autres territoires et d'autres thématiques



Combiner approches en psychologie sociale et AOC



POUR ALLER PLUS LOIN



La fiche ressource



AOC en 5 étapes par le Réseau F3E

Étape 1 – analyser le contexte :

- Vidéo – Durée : 3 min.
- Boîte à outils

Étape 2 – définir une vision collective :

- Vidéo – Durée : 4 min.
- Boîte à outils

Étape 3 – tracer des chemins du changement :

- Vidéo – Durée : 6 min.
- Boîte à outils

Étape 4 – définir des actions et stratégies :

- Vidéo – Durée : 4 min.
- Boîte à outils

Étape 5 – organiser le suivi évaluation :



Le cahier thématique - 16p

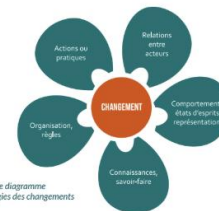


Figure 1 : Le diagramme des typologies des changements

LES AOC : 4 ÉTAPES POUR LES ANIMER

Après avoir mieux saisi le concept des AOC, l'important à présent est de mieux appréhender les méthodes d'animation pour faciliter la concertation et l'approche des changements. Les AOC se déroulent en quatre étapes.



1. VISION

DÉFINIR UNE VISION COMMUNE À LONG TERME
Formuler une proposition commune à long terme (5, 10, 20 ans)



2. CHEMIN

TRACER DES CHEMINS DE CHANGEMENT
Identifier les zones d'effort, les leviers et les obstacles, et définir des chemins de changement.



3. ACTIVITÉS

DÉFINIR DES ACTIVITÉS ET STRATÉGIES POUR ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT
Formuler des activités et stratégies pour accompagner le changement.



4. ÉVALUATION

ORGANISER LE SUIVI ÉVALUATION
Organiser le suivi évaluation des progrès, des impacts, des contributions des acteurs, aux changements, des connaissances, des compétences, des savoir-faire.

Figure 2 : les 4 étapes des approches orientées changement

7

marion.brosseau@anbdd.fr



Merci de votre attention

