

## Atelier « Nouvelles majorités » : gérer l'alternance politique

OBJECTIFS	DEROULE
<p>L'objectif de cet atelier est de définir les positionnements et les méthodologies adéquats pour un service RI dans une phase d'alternance politique. A partir d'un contexte identique donné à chaque groupe, le parti pris de l'atelier a été de segmenter la phase d'acculturation en plusieurs étapes, et de donner chemin faisant à chaque groupe une étape de réflexion/action dans une situation d'alternance, que cela soit en amont, pendant ou en aval. Un groupe également a été désigné pour jouer le rôle du nouvel exécutif, avec ses attentes et ses questionnements légitimes.</p>	<p><b>Groupe 1</b> : le nouvel exécutif, un maire/président et ses adjoints, avec des a priori et une connaissance approximative de l'AICT → Objectif : préparer ses attentes politiques</p> <p><b>Groupe 2</b> : le SRI qui doit présenter l'état des lieux de son travail jusqu'à aujourd'hui → Objectif : préparer une méthodologie de présentation de l'existant</p> <p><b>Groupe 3</b> : le SRI qui doit envisager des options et faire des propositions sans pouvoir rencontrer l'exécutif avant → Objectif : préparer une méthodologie de formulation de stratégie</p> <p><b>Groupe 4</b> : le SRI qui doit coconstruire avec la nouvelle équipe un projet de mandat → Objectif : proposer une méthodologie de projet avec le politique</p> <p>Après une phase de réflexion, tour à tour, les groupes 2, 3 et 4 se sont succédés pour rencontrer le groupe 1 « nouvel exécutif » et réaliser un entretien dans lequel ils devaient adopter une approche optimale, entre la restitution de l'existant et ouverture aux orientations nouvelles le cas échéant.</p>

### L'état des lieux : présentation de l'historique et de l'existant

Bonnes pratiques identifiées :

- parler au passé
- préparer un tableau synthétique avec des indicateurs notamment sur l'impact/les retombées
- ne pas rechigner à l'exercice d'un audit externe si tel est le souhait de l'exécutif
- envisager un grand événement pouvant matérialiser une nouvelle dynamique et en même capitaliser sur les relations déjà contractées

### La force de proposition : anticiper des options d'orientation

Bonnes pratiques identifiées :

- ne pas trop rentrer dans l'opérationnel
- partir d'un diagnostic simple
- viser des axes stratégiques neutres : besoins du territoire, accès aux financements internationaux, dialogue citoyen, valorisation et mesure de l'impact, amélioration des pratiques
- ouvrir la voie aux idées de l'exécutif et au projet politique

### La coconstruction : travailler avec le nouvel exécutif

Bonnes pratiques identifiées :

- demander des précisions sur les délégations politiques
- ouvrir la réflexion sur la réorganisation politico-administrative le cas échéant et proposer une méthodologie
- proposer des outils pour que le politique suive / pilote l'action
- proposer des rencontres avec les acteurs locaux importants

### Conclusion :

Bonnes pratiques transversales :

- considérer que chaque changement de personnel politique, même dans une même majorité, revient aux mêmes conséquences qu'une alternance dans les faits ;
- partir d'un diagnostic neutre : discuter du concret, du territoire ;
- adaptabilité de ses réponses et de son positionnement ;
- s'assurer du nouveau cadre politico-administratif ;
- proposer des outils favorisant surtout l'instauration du dialogue.