



# Territoire Engagé Climat-Air-Energie

## Etude implication des élu.es et DGS

### 3 scripts de réunions

### Présentation et retours d'expérience

Webinaire

Le 15 décembre 2022

14h-16h30

# Sommaire

Présentation du webinaire et du contexte de l'étude : Eddy Poitrat

Présentation de l'équipe

1. Principales conclusions de l'étude
2. Script 1
3. Script 2
4. Script 3
5. Questions/réponses



# Présentation de l'équipe de recherche



**Catherine Bossis**  
**Green Selipar**  
Conseillère et auditrice  
TE CAE



**Delphine LABBOUZ,**  
Docteure en Psychologie  
Sociale et  
Environnementale,  
consultante-chercheuse  
indépendante.



**Séverine MILLET**  
**Nature Humaine**  
consultante, formatrice et  
coach indépendante sur la  
dimension humaine et sociale  
du changement

# Genèse des scripts

=> Remettre l'humain au centre de la démarche.

= > Prendre du recul, se recentrer sur ce qui est important.

= > Mobiliser, impliquer, engager individuellement et collectivement.

## 1. Etude n°1

Freins et leviers  
- Réalisée à la  
demande d'Eddy  
Poitrat de  
l'ADEME  
Normandie - par  
ACTEES et  
NATURE  
HUMAINE

## 2. Le guide

« Renforcer  
l'implication des  
élus et des DGS,  
méthodologie de  
l'accompagnement  
au  
changement de  
comportement »

## 3. Etude n°2

Qu'est-ce qui  
fait la différence  
entre un élu qui  
s'engage et  
celui qui ne  
s'engage pas ?  
Par la présente  
équipe.

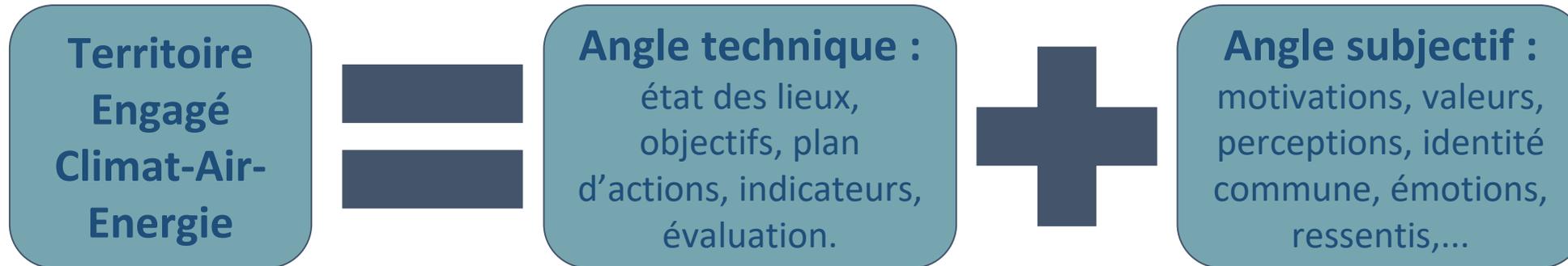
## 4. Les scripts

3 ateliers pour  
mobiliser élus et  
DGS/DGA tout  
au long de la  
démarche CAE.

## 5. Test des scripts

Test en  
conditions  
réelles auprès  
de collectivités  
en démarche  
CAE ou ECi.

# Pourquoi avoir créé 3 scripts de réunions ?



=> Remettre l'humain au centre de la démarche.  
=> Prendre du recul, se recentrer sur ce qui est important.  
=> Mobiliser, impliquer, engager individuellement et collectivement.

**Script 1** Implication, motivation et résistances  
**Pourquoi ?**  
=> Donner du sens à la participation.

**Script 2**  
Gouvernance rôle et responsabilités  
**Comment ?**  
=> Donner les moyens d'agir efficacement.

**Script 3**  
Bilan, valorisation et engagement  
**Quel bilan ?**  
=> Maintenir la mobilisation et l'implication.

**CAE =** au démarrage ou nouveau départ + motivation insuffisante.

**CAE = Réunion de lancement** – ou quand cette question a besoin d'être clarifiée

**CAE = réunion de bilan annuel**

# 1 – Principales conclusions de l'étude

# Une motivation construite

+ Voir le guide

- **Ceux qui ont construit une motivation et une vision, qui savent pourquoi ils s'engagent, apparaissent comme mieux armés vis-à-vis des aléas et des difficultés.**
- **Le « pourquoi » est central et doit être fortement construit avant le quoi et le comment.**

Recommandations :

1 - Accompagner la construction de la motivation

2 - Accompagner la vision : “faire du sens”. C’est tenter de voir pourquoi on le fait et où on souhaite que cela nous emmène, en s’appuyant sur d’où on vient. La vision va révéler le “futur parfait ou idéalisé”, les aspirations de la collectivité.

- La défense de valeurs sur un projet est le plus haut niveau de motivation, celui qui permet de persister dans l'engagement malgré les aléas.
- Quelles valeurs ? La protection de l'environnement bien sûr mais aussi l'engagement social, la volonté de mettre leur rôle de maire au service des habitants, de la qualité de vie, de la santé, de l'habitabilité du territoire, et d'en faire un endroit où il fait bon vivre.
- Ces valeurs sont aussi portées par les collectivités qui ne choisissent pas le label ou qui peinent à le mettre en œuvre : elles ne font pas le lien – la démarche TE CAE n'est pas perçue comme un outil permettant de répondre à ces valeurs.



## Recommandations :

La façon dont la collectivité raccorde la démarche TE CAE à ce qui a de la valeur pour elle nous semble centrale.

La question à poser sera alors : “en quoi la démarche TE CAE permet le respect, la continuité et la prise en compte des valeurs portées par la collectivité ? Et quelles valeurs vont permettre la mise en œuvre de la démarche TE CAE sur la durée ?”.

# L'importance de la continuité de l'engagement avec l'histoire, l'identité et les enjeux de la collectivité

- Les collectivités qui s'engagent inscrivent cet engagement dans la continuité de leur passé, de leur identité, de leur histoire et les enjeux du présent, ainsi que dans l'histoire et l'identité des personnes qui portent l'engagement.
- **La continuité se fait avec :**
  - L'engagement de la personne (social, associatif, environnemental, etc)
  - Ses compétences (d'élue.e, de manager, de leader de projets collectifs)
  - L'antériorité d'un plan climat ou Agenda 21 sur la collectivité
  - L'engagement antérieur de la commune dans le social, la précarité, le soutien à l'agriculture, aux ouvriers, etc... qui forge en profondeur son histoire
  - L'évidence d'une continuité avec ces engagements antérieurs

Quand cela n'est pas présent, la démarche peut être l'occasion de construire une identité.

## Recommandations :

### La démarche TE CAE exige un terreau propice ou doit le favoriser :

A aucun moment nous ne sommes hors sol : le label TE CAE n'est pas un dispositif que l'on peut plaquer sur une collectivité.

Il est indispensable de mettre la démarche TE CAE au service de l'identité et des enjeux de la collectivité et non l'inverse.

# Savoir jouer collectif

- **Non seulement le collectif apparaît comme indispensable, tant à la construction de la motivation et du projet qu'au dépassement des résistances, mais encore ressort régulièrement le plaisir même de jouer collectif, et l'évidente nécessité à mettre en place le label TE CAE de cette façon.**
- Décider ensemble : implication collective autour de la décision
- Besoin de partager et coopérer tout au long du processus
- L'importance d'un portage collectif (binôme ou trinôme voir plus)
- Dialogue avec les parties prenantes
- L'indispensable réseau du label TE CAE (local ou autre)

+ Voir le guide

## Recommandations :

**Mettre en avant l'importance du collectif sous toutes ses formes**

**Créer un collectif solide autour du projet**

**Concernant la mise en réseau : comment utiliser le réseau pour aider les collectivités qui se sentent plus isolées ?**

# Construire le leadership et la gouvernance

## Savoir porter et piloter la démarche TE CAE : une question de personnalité ?

- Les élu.es et DGS ou DGA les plus engagé.es affichent tous une personnalité qui semble faite pour porter le label. Mais en réalité ils l'ont acquise souvent par l'expérience.
- La personnalité n'est donc pas une fatalité, et accompagner le leadership et une gouvernance soutenante sur le label CAE est une vraie solution.

### Recommandations :

- **Affiner le recrutement de l'équipe de pilotage** : l'équipe de pilotage doit être en capacité de soutenir l'équipe projet, le déploiement de la démarche et produire des arbitrages favorables.
- Construire une gouvernance claire, solide, soutenante.
- Co-construire les rôles de chacun.
- **Jouer collectif sur le pilotage** : favoriser le recrutement d'un binôme ou d'un trinôme (ex : élu référent + DGS ou DGA + élu proche majorité).

# Renforcer le sentiment de contrôle

- Le “sentiment de contrôle” ou “**Contrôle Comportemental Perçu**” (Ajzen, 1985) est une **perception subjective** concernant la capacité personnelle à agir (facilité perçue du comportement, sentiment d’auto-efficacité)
- Les études en psychologie sociale montrent que le sentiment de contrôle est l’un des plus **puissants prédicteurs des comportements**, permettant de faciliter le passage des intentions aux actions.

## Recommandations :

- Réduire les incertitudes, rendre la démarche simple, facile et accessible.
- Favoriser les rencontres entre pairs, le réseau bienveillant, les retours d’expériences d’autres villes.
- Bénéficier d’un accompagnement de qualité par les conseillers et conseillères TE CAE.
- S’inscrire dans une démarche cadrante, structurée et rassurante.
- Faire un état des lieux initial afin de valoriser ce qui se fait déjà dans la collectivité.
- Construire le rôle de chacun sur la démarche : COTEC, COPIL, DG et agents.
- Avoir des outils et des procédures adaptées, des moyens humains et financiers suffisants.
- Avoir une expérience professionnelle ou personnelle sur le sujet et des compétences préalables.

# Script 1 – Implication, motivations et résistances

# Déroulé du script 1

## POUR QUOI FAIRE

- La motivation à s'engager dans des dispositifs tels que le label TE CAE est souvent insuffisamment construite, ou fondée sur des motivations insuffisantes, telles que la contrainte ou le risque.
- Or la motivation est le moteur qui va favoriser un engagement pérenne, à la hauteur des enjeux, qui résiste aux aléas et résistances/blocages inévitables.

**ENJEUX** : démarrer avec un niveau d'implication suffisant, ou tout au moins montrer l'importance du niveau de motivation et de l'ancrage du label CAE dans le contexte culturel local.

## OBJECTIF :

- (re)construire l'engagement, l'implication, la motivation
- Prendre en compte les résistances
- Raccorder TE CAE à l'identité de la collectivité, ses enjeux prioritaires et principales motivations.
- Ce travail permettra aussi d'alimenter par la suite la vision et la stratégie de la collectivité sur le label CAE.

**QUI** : Cheff.e de projet (CP) , Elu.e référent (ER), DGS, Présidente ou Maire au mieux le COPIL le label CAE, plus les élu.es et directeurs et directrices concerné.es si possible.

**QUAND** : au démarrage (entrée processus) et quand il y a démarrage d'un nouveau mandat (obligatoire quand il y a un changement d'équipe politique)

**Avant la réunion :** préparer des éléments sur l'identité et l'histoire de la collectivité

**Pendant la réunion**

**Etape 1 - Construire la démarche TE CAE à partir de l'identité, de l'histoire et des enjeux de la collectivité**

**Etape 2 - Valeurs et motivations : identifier et construire la motivation**

**Etape 3 - Difficultés, blocages et résistances**

**Etape 4 - Écrire le récit de l'engagement de la collectivité dans la démarche TE CAE**

## Etape 1 - Construire le label CAE à partir de l'identité, de l'histoire et des enjeux de la collectivité

1. **Le passé** : “Qu’est-ce qui dans l’histoire et l’identité de la collectivité, permet à votre collectivité de s’engager dans la démarche TE CAE aujourd’hui ?” OU « En quoi démarche TE CAE s’inscrit dans l’identité de la collectivité et dans son histoire ? »
2. **Le challenge présent** : « Quels sont les enjeux d’aujourd’hui dont la démarche TE CAE doit absolument tenir compte ? » OU “En quoi la démarche TE CAE vous permet de répondre à vos enjeux (et lesquels) ?”
3. **Le futur** : “Quelle identité et quelle histoire voulez-vous construire à partir de votre engagement dans la démarche TE CAE ?” OU « comment cela évolue ? » OU « Ce que la démarche CAE va permettre d’apporter au territoire ».



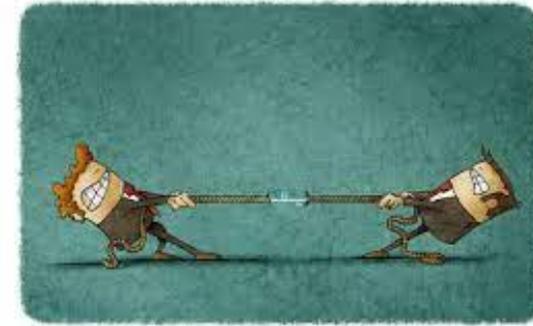
## Etape 2 - Valeurs et motivations : identifier et construire la motivation

- Quelles sont les motivations qui vous poussent à vous engager dans la TE en prenant appui sur la démarche TE CAE ?
- Parmi les motivations exprimées, pouvez-vous identifier celles qui correspondent à des valeurs importantes pour vous (et lesquelles) ?
- Quelles sont les valeurs prioritaires que la collectivité et vous-même allez pouvoir défendre avec cet engagement?



Ce travail permet de répondre aux besoins de sens, de cohérence et d'alignement avec les valeurs personnelles.

# Déroulé du script 1



## Etape 3 - Difficultés, blocages et résistances

### 1 – Identification des freins

Déterminer les raisons pour lesquelles le label CAE pourrait être freiné voire bloqué dans sa mise en œuvre. Nommer les obstacles potentiels permet de les normaliser et d'en prendre conscience afin de mieux les anticiper et identifier des solutions.

### 2 – Méthode de prise en compte des freins

Déterminer le mode opératoire que la collectivité va mettre en place pour gérer ces difficultés lorsqu'elles se présentent.

C'est une sorte de **help desk**, accessible à tous, qui aide à prendre en charge et traiter les résistances, et aussi à montrer que tout le monde peut trouver du soutien dans la démarche à tout moment.

1 - Partir d'un blocage identifié comme un des plus importants pour le groupe.

2 – Déterminer comment la collectivité va prendre en main les blocages pour qu'ils soient traités.

### 3 niveaux de résistances :

1. Résistances liées à l'organisation interne, à la gouvernance et au management
2. Résistances liées à la perception du dispositif : trop lourd, trop technocratique, etc
3. Résistances liées aux individus : compétences et capacité, peurs du changement, peur de l'ingérence, manque d'intérêt ou de sensibilité pour la question, représentations, normes sociales, etc.

# Déroulé du script 1

## Etape 4 - Écrire le récit de l'engagement de la collectivité dans le label CAE

- Rédiger un récit qui donne du **sens** en précisant **pourquoi** la collectivité s'engage dans CAE aujourd'hui : en quoi cela est important ?
- Montrer **comment** cela rejoint son **projet politique** et les **valeurs** qu'elle souhaite défendre.
- Rédaction d'un « pitch elevator ».



## POURQUOI ?

- Cette étape permet de construire collectivement un **discours engageant** et impliquant. L'écriture d'un récit commun permet à chacun de créer un **attachement fort** à la démarche et d'activer l'**identité sociale**. Cela contribue à générer une représentation mentale **cohérente**, en créant du lien entre l'histoire de la collectivité, les valeurs et motivations partagées, et l'engagement dans le label CAE.
- **Ce travail permet de répondre aux besoins de lien social, d'appartenance et d'identification à ses pairs.**

# Retour sur le test – Evian 23 sept. Et 7 novembre

Une expérience très impliquante, mobilisante même (surtout) pour les élus moins motivés.



Se sont pris au jeu mais :

- peut être trop tôt dans le processus
- Plus pertinent après la stratégie et le plan d'action
- Ou si besoin de relancer l'engagement.

"Un système exemplaire et cohérent de développement économique, sociétal, écologique, qui s'appuie sur la préservation de nos patrimoines et sur l'attractivité de notre territoire, en adaptant nos pratiques par l'innovation, le réemploi, la valorisation."

- Une étape presque en trop après l'intensité de la précédente
- Utile pour comprendre comment cela fonctionne
- Bien définir : motivation, valeurs
- Sinon : confusion entre objectifs, actions et motivations.

## Script 2 – Rôles et gouvernance

# Déroulé du script 2 – rôles et gouvernance

## POUR QUOI FAIRE

- Rôle et gouvernance sont la base de la structure porteuse de la démarche.
- Leur clarification va favoriser la prise de responsabilité, l'engagement, des arbitrages favorables.
- La construction du rôle va favoriser le sentiment de capacité, base psychologique du passage réel de l'intention à l'action.

**ENJEUX** : la prise en main, la prise de responsabilité et la montée en puissance des décideurs et décideuses de monter en compétence sur la démarche TE CAE et dans la TE.

## OBJECTIF :

- Clarifier les rôles, les responsabilités et la gouvernance nécessaire pour la démarche TE CAE.
- Constituer l'équipe de rêve (dream team) pour piloter et animer la démarche TE CAE
- Il s'agira donc d'aider les décideurs et décideuses à construire leur leadership sur la démarche TE CAE, en partant de l'existant et en identifiant en quoi cela répond au leadership nécessaire à la démarche TE CAE.

**QUI** : COPIL pressenti ou déjà constitué

**QUAND** : au démarrage, mais peut se faire plus tard si ces questions doivent être à nouveau clarifiées (changement d'équipe politique, et/ou de chef.ffe de projet)

- Soit réunion de cadrage de la gouvernance
- Soit réunion de lancement et de présentation du CAE au Copil

## Avant la réunion

1. Travail avec la CP sur l'organigramme de la collectivité et l'organisation de la gouvernance actuelle pour identifier les personnes clés pour constituer la dream team TE CAE et les inviter à la réunion
2. Envoi du questionnaire sur le sentiment de capacité et de contrôle à ces personnes

## Pendant la réunion

- 1 – Retour sur l'évaluation du sentiment de contrôle à partir des réponses apportées au questionnaire
- 2 – Cartographie interactive de la gouvernance actuelle et de la gouvernance idéale
- 3 – Construire le leadership et la dreamteam : préciser et partager le rôle de chacun et chacune
- 4 - Validation de la gouvernance et du rôle de chacun et chacune dans le dispositif

## Etape 1 – Retour sur l'évaluation du sentiment de contrôle

### Objectifs

- Permettre à chacun d'évaluer ses besoins, ses ressources et compétences, *via* un questionnaire.
- Augmenter la confiance de chacun en ses propres capacités à atteindre les objectifs.
- Utiliser le moment de restitution collective pour partager avec tous les ressources et compétences qui pourront être mobilisées pour mettre en œuvre la démarche TE CAE, tout en ayant conscience des limites et des points faibles, afin d'adapter les actions à la réalité du terrain.

### Méthode

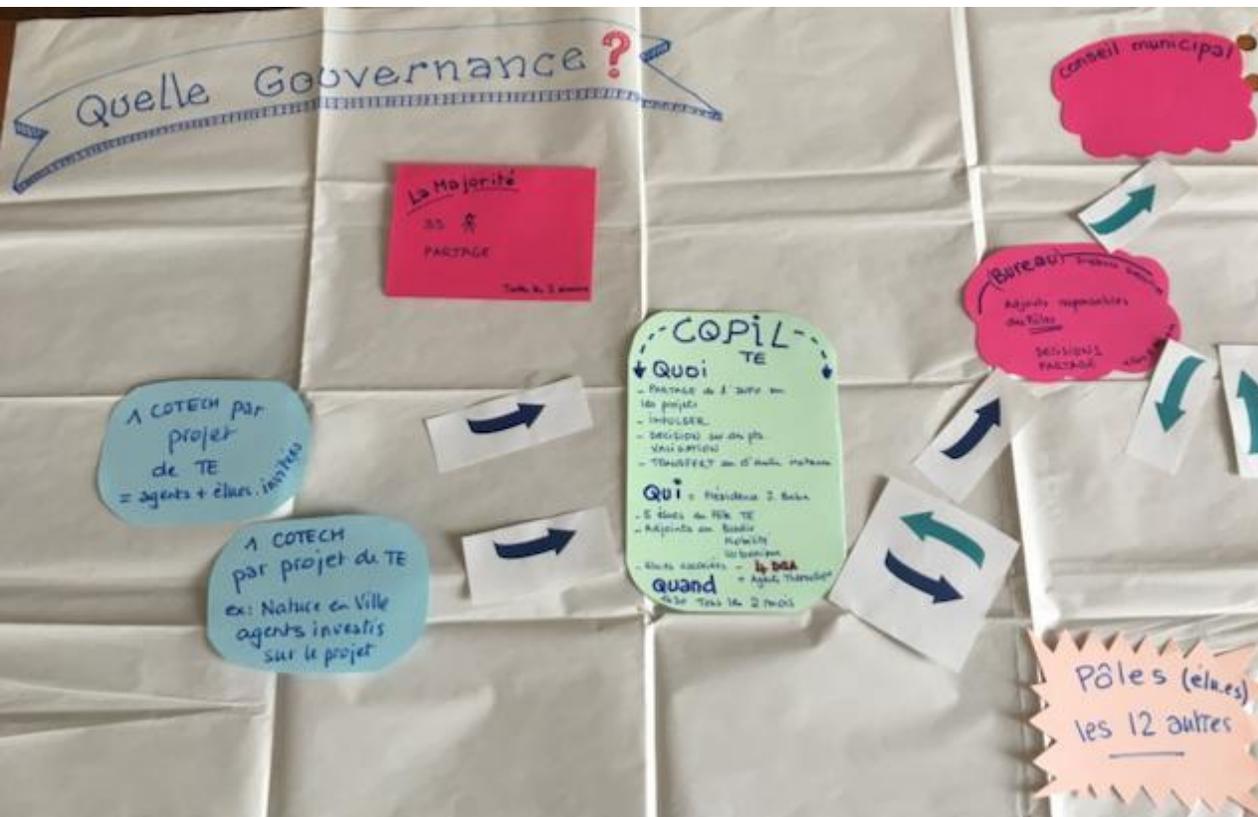
- Présenter les résultats sous forme d'histogrammes pour visualiser l'état des lieux initial.
- Demander aux participants de réagir par rapport aux graphiques présentés.

**Ce travail permet de répondre aux besoins humains de compétence, de confiance et d'autonomie.**

## Etape 2 – Cartographie interactive de la gouvernance actuelle et de la gouvernance idéale

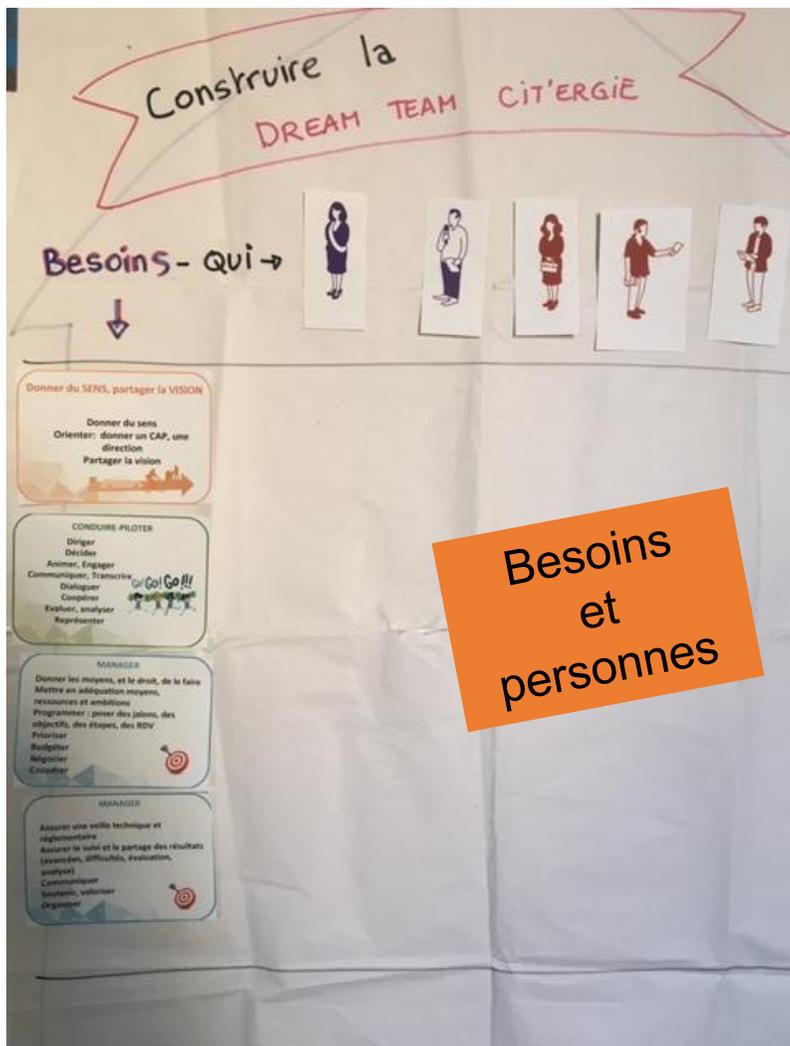
Temps 1 – Partager et s'accorder sur la gouvernance initiale

Temps 2 – Co-construire la gouvernance idéale pour porter la démarche TE CAE

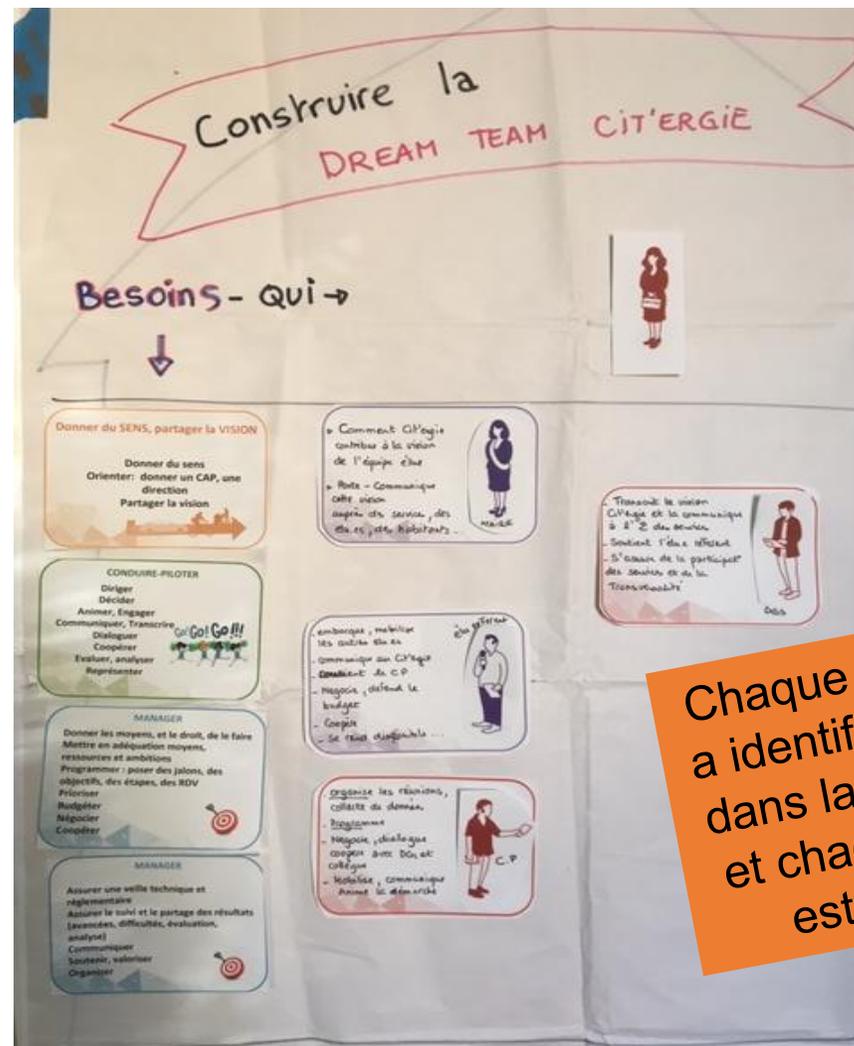


# Déroulé du script 2 – rôles et gouvernance

## Etape 3 – Construire le leadership et la « dreamteam » : préciser et partager le rôle de chacun et chacune



Besoins et personnes



Chaque personne a identifié son rôle dans la démarche et chaque besoin est adressé

# Déroulé du script 2 – rôles et gouvernance

Etape 3 – Construire le leadership et la dreamteam : préciser et partager le rôle de chacun et chacune

## 1 : expliquer les besoins identifiés dans l'étude

### Donner du SENS, partager la VISION

Donner du sens  
Orienter: donner un CAP, une direction  
Partager la vision



### CONDUIRE-PILOTER

Diriger  
Décider  
Animer, Engager  
Communiquer, Transcrire  
Dialoguer  
Coopérer  
Evaluer, analyser  
Représenter



### MANAGER

Donner les moyens, et le droit, de le faire  
Mettre en adéquation moyens, ressources et ambitions  
Programmer : poser des jalons, des objectifs, des étapes, des RDV  
Prioriser  
Budgéter  
Négocier  
Coopérer



### OPERER-METTRE EN OEUVRE

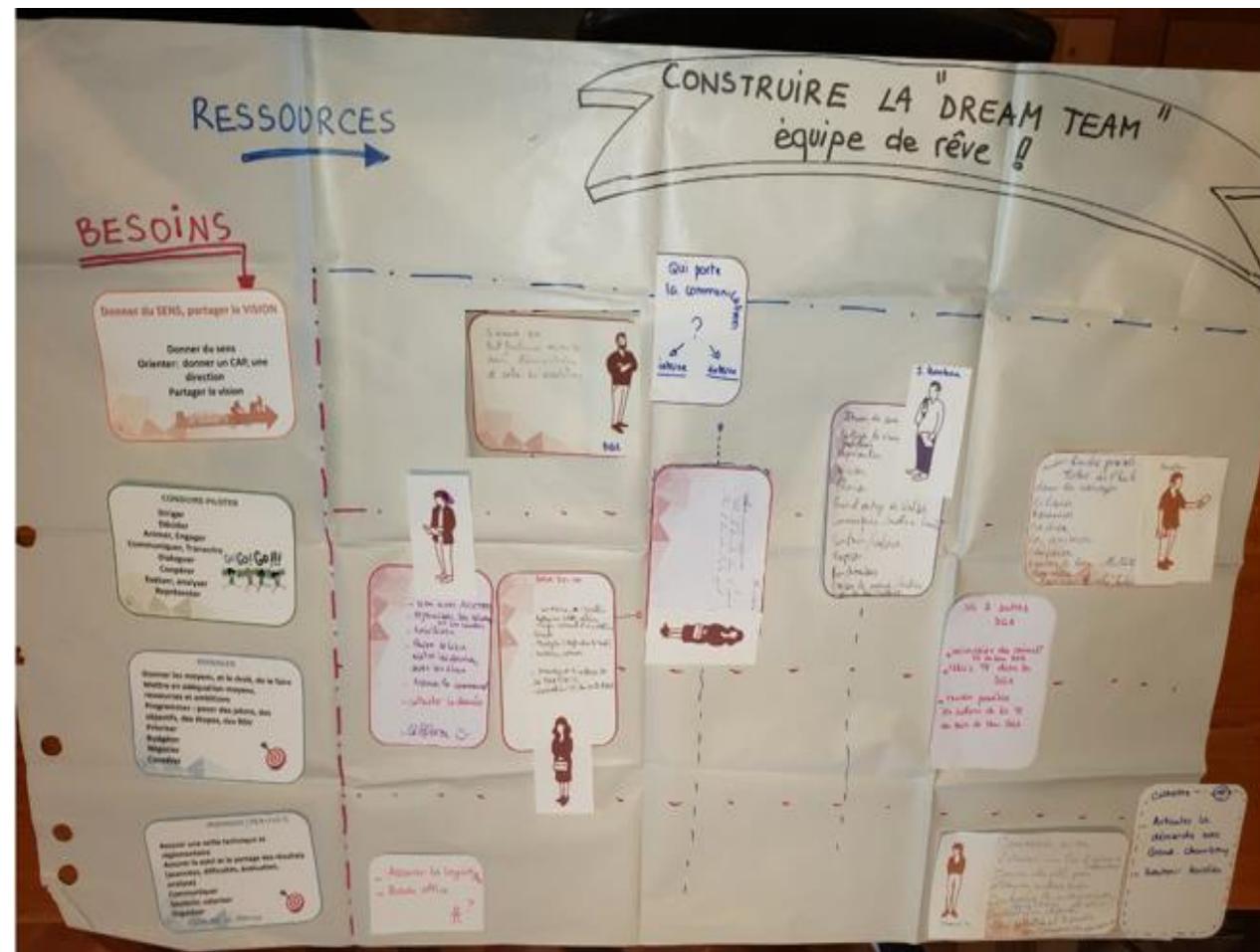
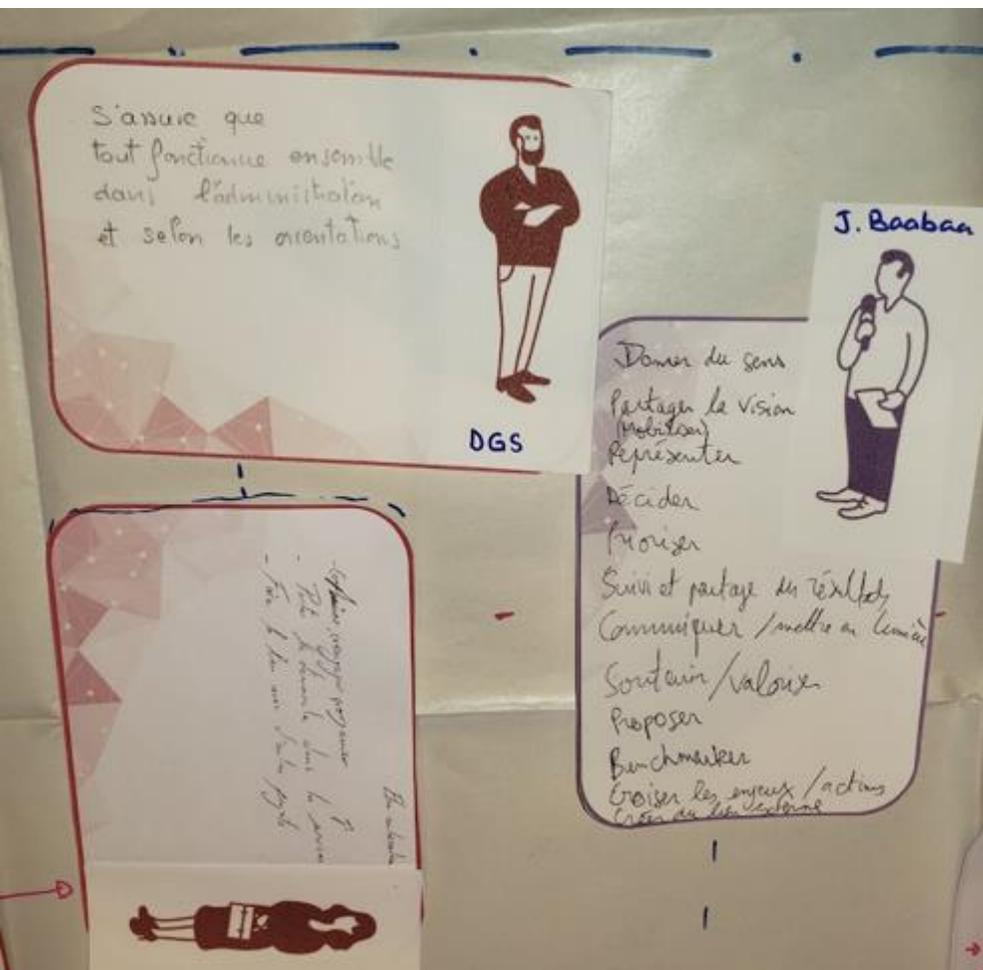
Organiser, Collecter les infos, Mobiliser  
Assurer une veille technique et réglementaire  
Assurer le suivi et le partage des résultats (avancées, difficultés, évaluation, analyse)  
Communiquer, Soutenir, valoriser



# Déroulé du script 2 – rôles et gouvernance

Etape 3 – Construire le leadership et la dreamteam : préciser et partager le rôle de chacun et chacune

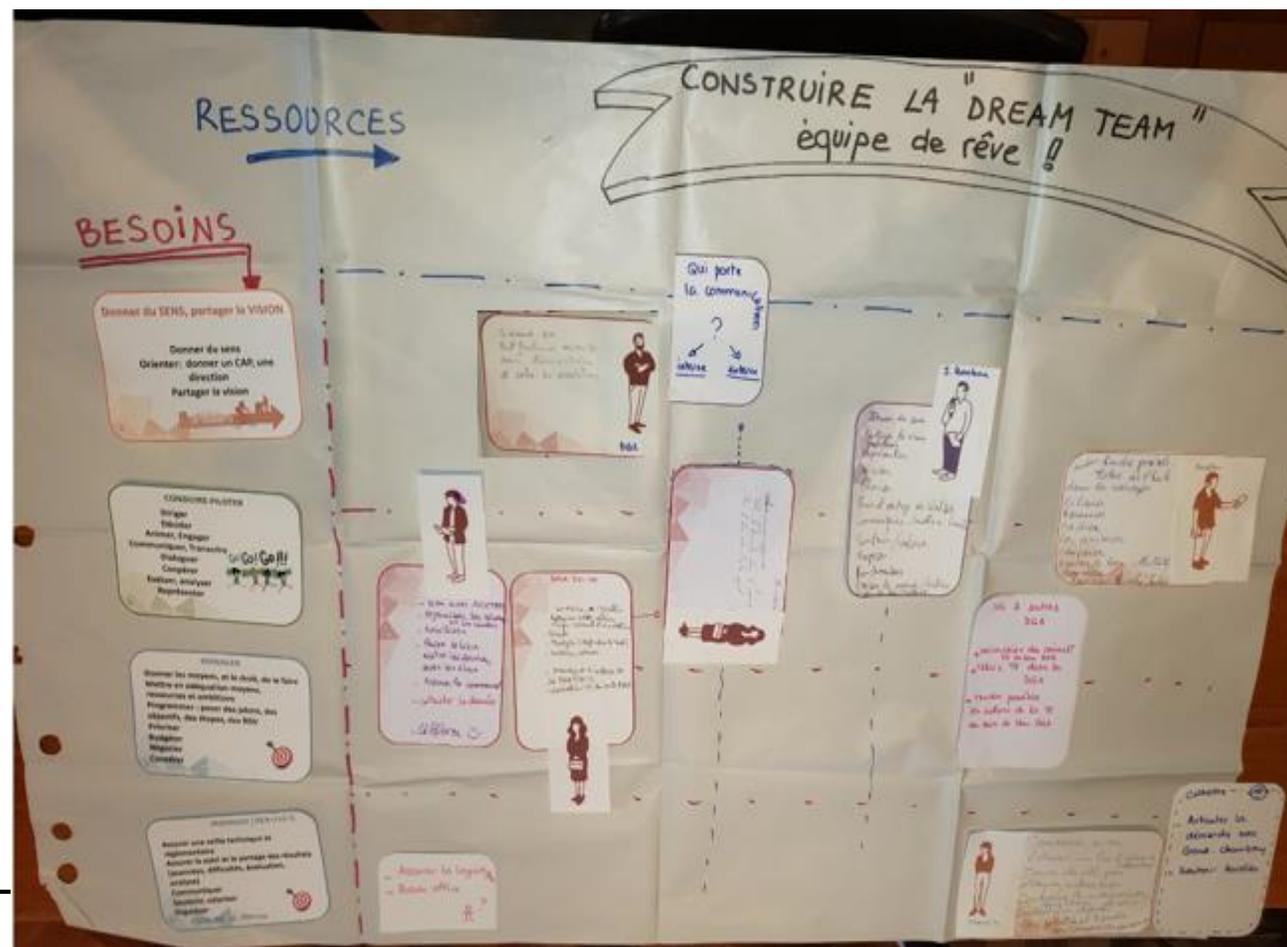
2 : Identifier et préciser le rôle de chacun .....puis les placer sur la matrice



## Etape 3 – Construire le leadership et la dreamteam : préciser et partager le rôle de chacun et chacune

**Temps 3: vérifier en collectif que les besoins sont remplis et que la répartition des rôles est équilibrée: notamment identifier les manques pour les compléter**

- Écrire son rôle, utiliser la visualisation et la manipulation de papier permet d'impliquer et de rendre acteurs les participants.
- Implémenter les intentions (préciser où, quand, comment ?) permet à la personne d'ancrer sa réflexion et de s'engager de façon plus forte.



## Etape 4 - Validation de la gouvernance et du rôle de chacun et chacune dans le dispositif

1. Articuler et consolider la cohérence entre les propositions sur la gouvernance et les rôles : il y a-t-il des manques? Il y a-t'il des dysfonctionnements?



## Script 3 – Bilan annuel

# Script 3 - Bilan des Avancées

**QUI** : équipe projet, COPIL, Elu.es

- Soit en une seule réunion
- Soit en deux réunions : équipes projet et COPIL d'abord, puis Elus.
- Cette séparation en 2 réunions dépend de la culture de chaque collectivité et de combien de temps il vous est donné avec les élu.es.

**QUAND** : lors de la réunion de visite annuelle.

**ENJEUX** : relancer la motivation si elle a tendance à s'estomper avec le temps ou que les avancées ne sont pas en accord avec les engagements.

## OBJECTIFS:

### Opérationnels

- Réaliser un point d'étape avec les instances de gouvernance de la collectivité en charge du suivi de la politique air-énergie-climat et la démarche TE CAE (Equipe projet et COPIL)
- Organiser l'échange au sein de la collectivité afin d'évaluer en continu l'avancée et les résultats du programme d'actions air-énergie-climat
- Mettre à jour le tableau de bord et les indicateurs
- Produire un rapport annuel (rapport de visite annuelle TE CAE envoyé à l'ADEME et à la collectivité)

### Humains

- Partager et valoriser les résultats positifs,
- Partager les blocages observés et les risques éventuels, et identifier les leviers pour dépasser ces blocages
- Engager les élu.es sur les actions prioritaires

## Avant la réunion

1. Collecter auprès de la Cheffe de projet de la collectivité le tableau de bord de suivi du plan d'actions mis à jour et les principaux éléments de preuves pour se faire un premier avis sur les avancées significatives
2. Préparer la réunion avec la Cheffe de projet : envoi du déroulé à minima

## Pendant la réunion

- 1 – Rappel des recommandations des visites annuelles précédentes ou de la CNL si c'est la première visite annuelle
  - 2 – Production d'un bilan partagé par groupe
  - 3– Identification des actions prioritaires pour l'année qui suit
  - 4 – Partage du bilan partagé et des actions prioritaires
  - 4 - Engagements
- 



# Script 3 - Bilan des Avancées - déroulé

## Etape 1 - Bilan partagé : identifier les avancées les plus significatives (fiertés) et les difficultés rencontrées

### 3 questions guides :

1. Quels sont les faits et résultats marquants/tangibles ?
2. De quoi êtes-vous fier-es ?
3. Sur quoi avez-vous rencontré des difficultés ?



### Objectifs :

- Reconnaître et **rendre visible** les actions déjà mises en œuvre, leurs impacts et bénéfices.
- Favoriser le partage social des **émotions positives** : fierté, optimisme, joie, espoir, satisfaction, plaisir,...
- Permettre la **célébration** des résultats, pour encourager, maintenir la mobilisation, renforcer l'engagement et pérenniser les changements.

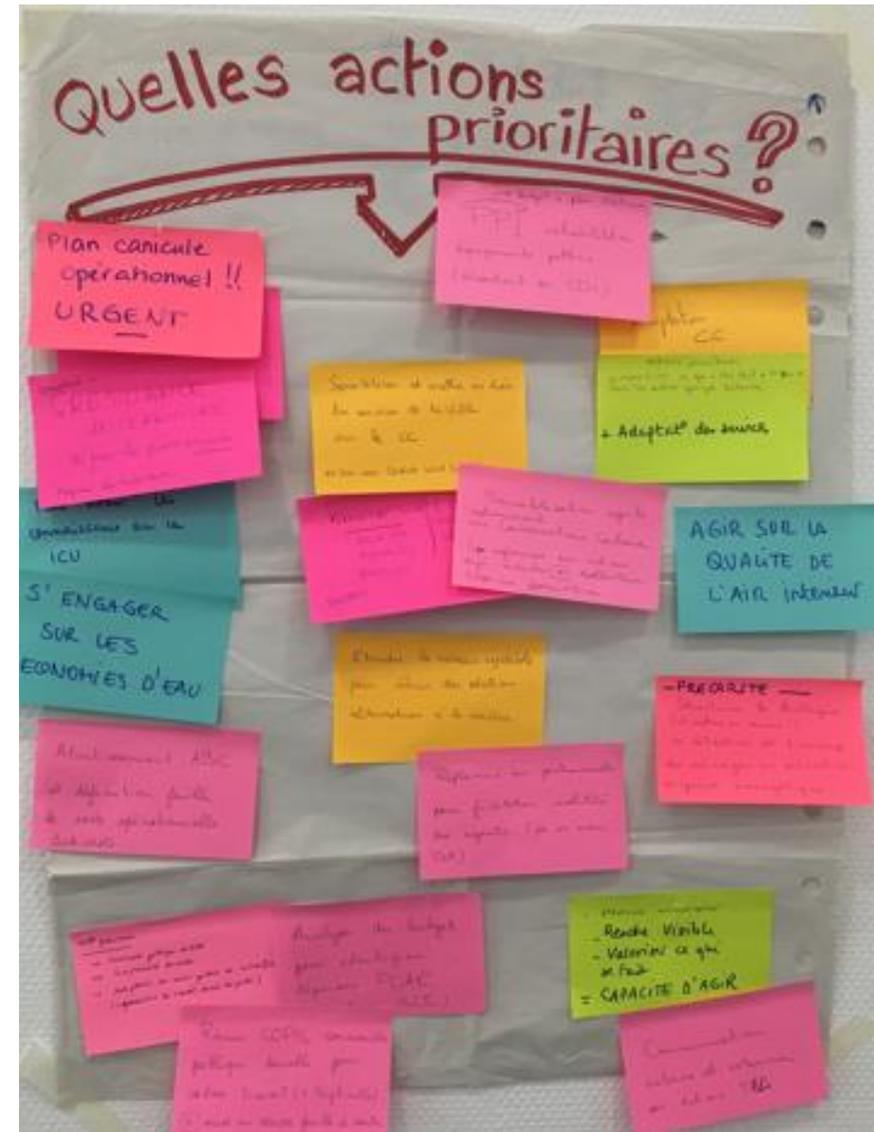
**Ce travail permet de répondre aux besoins de feedback, de soutien, de reconnaissance et de valorisation sociale.**

# Script 3 - Bilan des Avancées - déroulé

## Etape 2 - identifier les actions prioritaires pour l'année qui suit

### Exemple de question posée :

Au regard de ce qui est inscrit dans le Plan d'actions (objectifs notamment) et des recommandations, quelles sont d'après vous, sur vos domaines d'intervention les actions à engager au plus vite (fin 2022 au plus tard)?



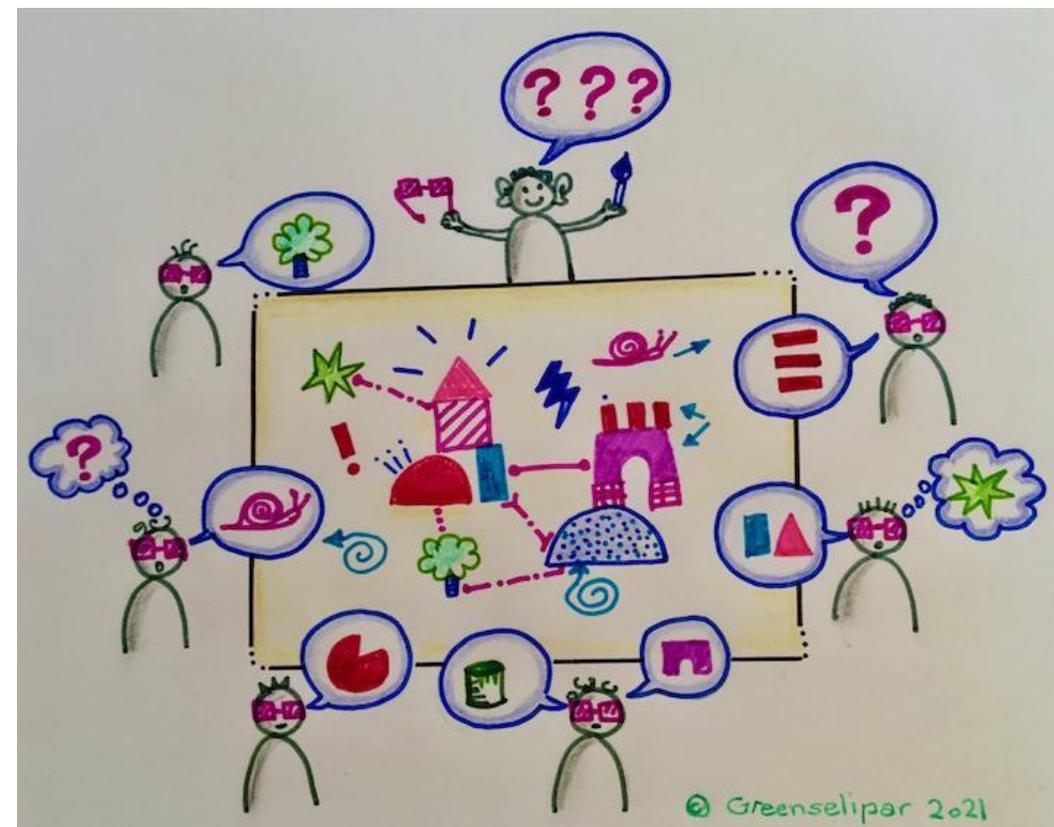
## Étape 3 - Partage collectif de ce bilan

### Soit restitution 5 mn par groupe

- > présentation d'une sélection de fiertés, d'une sélection de difficultés
- > lister les actions prioritaires

### Soit si peu de personnes tour de parole

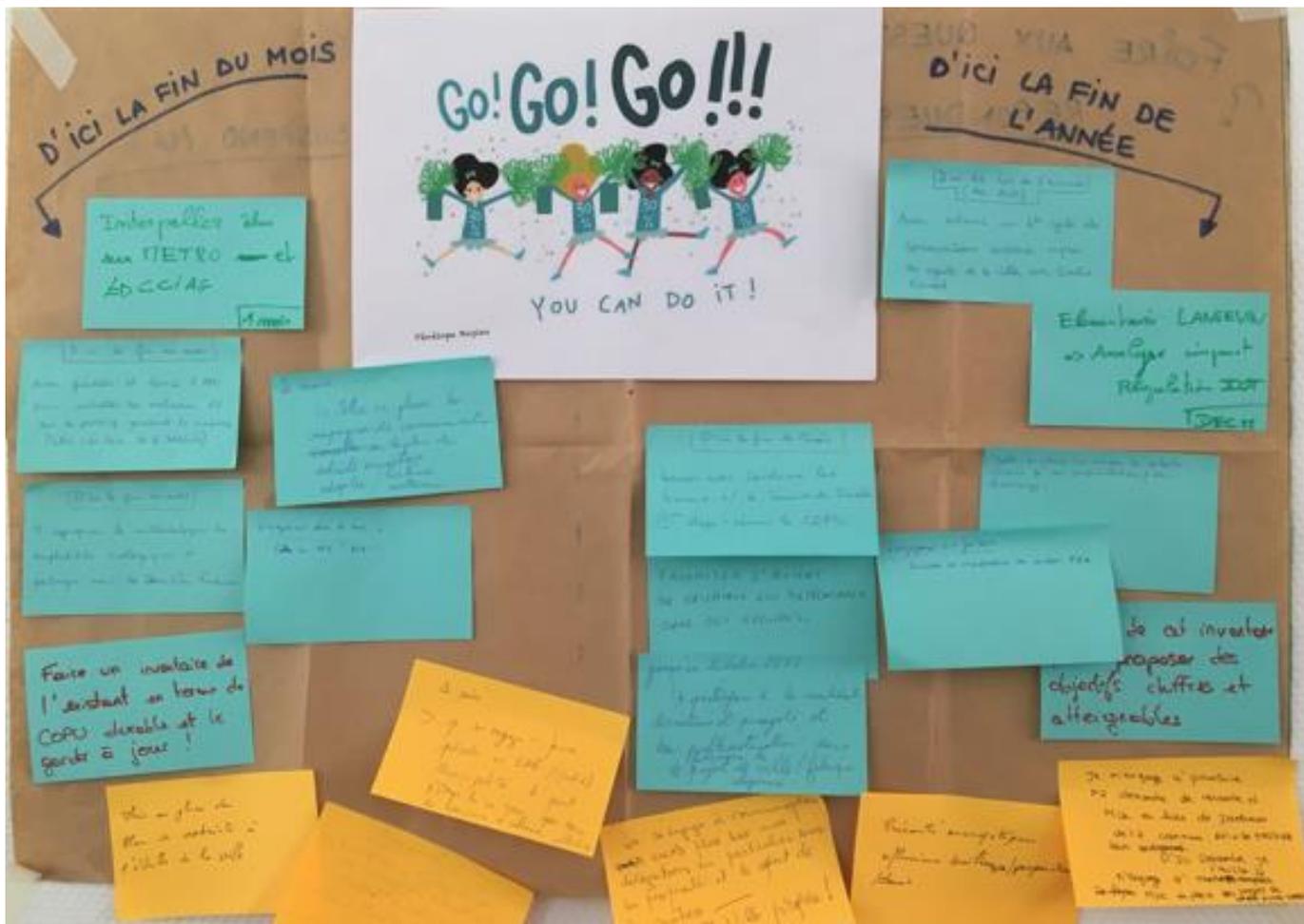
- > premier tour de parole et demander à chacun la fierté qui l'a le plus marqué
- > second tour avec une difficulté et une action prioritaire en lien ou pas



## Étape 4 – Nouveau cadre d’engagement

Ce qu’on garde, ce qu’on valide, et ce sur quoi on s’engage concrètement.

Demander à chacun et chacune de s’engager : sur une action d’ici la fin du mois, et une d’ici la fin de l’année.



En psychologie sociale, l’engagement est le lien qui unit un individu à ses actes. Pour augmenter la force de l’engagement, il y a plusieurs critères à respecter :

- **Contexte de liberté** : avoir le choix d’accepter ou de refuser permet d’intérioriser la décision.
- **Public** : devant d’autres personnes (par exemple en levant la main devant un groupe)
- Acte **explicite**, précis et détaillé, en notant “où, quand et comment” réaliser concrètement l’action (implémentation d’intention)
- **Irréversible** (par exemple : signer un document ou une charte).

# Préparation du webinar – 2h30

Pour ingénieur.es Ademe en charge label CAE et Eci, chargé.es de mission Territoire Engagé CAE et conseiller.es Territoire Engagé CAE

## 1 - Objectifs et résultats attendus

- Partager les principales conclusions de l'étude : expliquer la méthode et pourquoi on est passé par là – ne pas entrer dans les détails pour ce webinar
- Partager les scripts et tests: plus détaillé dans les scripts et dans les leviers que l'on active (le webinar n'a pas pour objectif de savoir les utiliser – ce sera l'objet de la formation)
- Que chacun comprenne l'intérêt et soit motivé.e pour les utiliser

## 2 - Déroulé :

- Brève présentation des résultats de l'étude
- Présentation des scripts / leviers
- Résultats des tests – témoins ? Aurélien Alfaré Chambéry, Sandra Servoz Evian, Echirolles – question : ce que cela a produit selon vous ?
- 30' de questions

## 3 - Qui fait quoi et quand

# Partage de la présentation

Présentation webinaire et équipe **Commun : slide 3, SM : slide 4, DL : slide 5**

1. Principales conclusions de l'étude - 20' + 10' de questions **SM : slides 6 à 11, DL : Slide 12**
2. Script 1 - 20' + 10' de questions **SM slides 13 à 16 + 20, DL slides 17 à 19**
3. Script 2 - 20' + 10' de questions **CB slides 21 à 23, DL slide 24, CB : slides 25 à 30 (DL complète slide 29 si besoin)**
4. Script 3 - 20' + 10' de questions **CB : slides 31 à 33, DL : slide 34 (colonne de droite : objectifs), CB : slides 34 à 36, DL : slide 37 (colonne de droite : psychologie sociale et engagement)**
5. Questions/réponses (s'il en reste) 30'