



Projet collectif ADR 2006-2007 :

Evaluation d'un des objectifs du projet Equal DEPART

Maud Avril
Blandine Chanelière

Tuteurs :
Patrice Cayre
Ludovic Pommaret
Jean-François Mamdy



Tables des matières

INTRODUCTION	- 1 -
1. PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE.....	- 2 -
1.1. PROBLEMATIQUE.....	- 2 -
1.2. METHODOLOGIE	- 2 -
1.2.1. <i>Recherche d'une méthodologie adaptable.....</i>	<i>- 2 -</i>
1.2.2. <i>Travail préparatoire sur les objectifs de notre travail</i>	<i>- 2 -</i>
1.2.3. <i>Entretiens.....</i>	<i>- 3 -</i>
1.2.4. <i>Analyse des entretiens complétés par une recherche d'informations.....</i>	<i>- 5 -</i>
2. SITUATIONS DE PARTAGE DE CONNAISSANCES ET ANALYSE DES DISCOURS . -	5 -
2.1. PRESENTATIONS DES SITUATIONS.....	- 5 -
2.1.1. <i>Situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de partenariats . -</i>	<i>5 -</i>
2.1.2. <i>Situations de réalisations de projets</i>	<i>- 6 -</i>
2.1.3. <i>Analyse des deux tableaux.....</i>	<i>- 6 -</i>
2.2. ANALYSE DES DISCOURS DES PERSONNES INTERROGÉES.....	- 7 -
2.2.1. <i>Présentation des situations choisies.....</i>	<i>- 7 -</i>
2.2.2. <i>Analyse de ces situations.....</i>	<i>- 8 -</i>
2.2.3. <i>Conclusion de l'analyse des discours.....</i>	<i>- 9 -</i>
3. EQUAL DEPART, UN PROJET COMMUN ET NON UNE JUXTAPOSITION DE	
PETITS PROJETS	- 10 -
3.1. DES OBJECTIFS COMMUNS, DES ATTENTES DIFFÉRENTES	- 10 -
3.2. FONCTIONNEMENT DU RESEAU.....	- 11 -
3.2.1. <i>Des partenaires spécialisés</i>	<i>- 12 -</i>
3.2.2. <i>Rôles spécifiques du GREP et de Source</i>	<i>- 12 -</i>
3.2.3. <i>Moyens de diffusion</i>	<i>- 12 -</i>
3.2.4. <i>L'importance des personnalités dans la dynamique du projet</i>	<i>- 13 -</i>
3.3. ÉVOLUTIONS DES PARTENARIATS GRACE A EQUAL DEPART.....	- 13 -
CONCLUSION	17
LISTE DES ABREVIATIONS	18
TABLE DES ANNEXES	19

Introduction

Un programme d'initiative communautaire (PIC) nommé « Equal », a été mis en place pour « lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi » (source : <http://www.equal-france.com>). Ce programme fait partie des initiatives du Fond Social Européen (FSE) pour la période 2000-2008.

L'association Source, centre national de ressources du tourisme en espace rural, a mobilisé un groupe de partenaires autour des questions de l'emploi dans le patrimoine rural, ils ont ainsi lancé le projet intitulé DEPART (Développer l'Emploi et l'égalité dans le PAtrimoine Rural sur les Territoires). Celui-ci a été retenu en juillet 2005.

La constitution du projet s'est faite dans un contexte particulier. De nos jours, la notion de patrimoine évolue et s'étend sur des domaines de plus en plus divers, en particulier dans le monde rural. Cela se traduit par un travail de valorisation du patrimoine qui entraîne une création de multiples activités, mais elles sont difficilement définissables, palpables, car le patrimoine rural s'étend sur divers secteurs (agriculture, éducation, animation...). Les acteurs doivent donc faire face à des problèmes de précarité, saisonnalité, de faibles rémunérations et de manque de financements.

Cette situation traduit un besoin de reconnaissance du patrimoine rural en tant que secteur d'emplois. Cette reconnaissance passe notamment par la création de formations adaptées, la définition de qualifications et l'accompagnement des structures et des acteurs du patrimoine rural.

Le projet Equal DEPART a pour but de contribuer à la reconnaissance du patrimoine rural en tant que porteur d'emplois. Ce projet prévoit, à terme, de donner des arguments aux acteurs du patrimoine rural pour appuyer l'affirmation que « le patrimoine rural crée de l'emploi ». Pour atteindre ce but, plusieurs objectifs ont été définis par les partenaires du projet.

Dans le cadre de notre projet collectif, nous devons réaliser l'évaluation de l'objectif « une connaissance partagée des emplois ». Cet objectif contribue à la reconnaissance du patrimoine rural en tant que secteur d'emplois en formalisant et en explicitant les données sur ces emplois. Le commanditaire de cette étude est l'association Source.

Tout d'abord nous vous présenterons la problématique de notre travail ainsi que la méthodologie que nous avons suivie. Ensuite nous avons recensé les situations de partage de connaissances et nous vous exposerons notre analyse de ces situations. Enfin nous vous montrerons en quoi Equal DEPART est un projet commun et non une juxtaposition de petits projets.

1. Problématique et méthodologie

1.1. Problématique

Notre travail est tout d'abord d'évaluer l'objectif de « connaissance partagée des emplois », de voir si le projet Equal DEPART a permis un partage des connaissances sur les emplois du patrimoine rural.

Nous n'avons pas les moyens d'évaluer le résultat quantitatif de l'objectif étant donné que l'objet de notre évaluation est difficilement mesurable puisque ce sont des connaissances. Nous nous sommes donc intéressées à la mise en œuvre de l'objectif, aux outils dont dispose Equal DEPART pour participer à ce partage de connaissances, c'est l'évaluation d'une méthode de travail, d'un processus. Nous avons évalué quelque chose de qualitatif et non des données quantitatives qui doivent répondre à des critères.

Notre problématique repose donc sur ces deux questions :

Y a-t-il eu production et/ou diffusion de connaissances partagées grâce au projet Equal DEPART ?

Comment le projet Equal DEPART contribue-t-il à cette production et/ou diffusion (processus de mise en réseau, rencontres...) ?

1.2. Méthodologie

1.2.1. Recherche d'une méthodologie adaptable

Un autre point de la commande était de réaliser une méthodologie réutilisable pour l'évaluation de l'objectif de connaissances partagées à un stade plus avancé du projet Equal DEPART. Pour cela nous mettrons en relief des remarques méthodologiques qui sont soit des éléments qui nous sont apparus au cours de notre travail et qui pourraient être améliorés, soit des points de notre démarche qui nous semblent importants et auxquels il faut prêter attention particulièrement.

Concernant notre démarche notre travail a duré quatre semaines et s'est déroulé en trois phases :

- une première phase d'une semaine où nous avons précisé les objectifs du travail ;
- une seconde phase de dix jours a consisté à réaliser des entretiens et à les retranscrire ;
- enfin la dernière phase qui a duré dix jours a été l'analyse de ces entretiens.

1.2.2. Travail préparatoire sur les objectifs de notre travail

Durant la première semaine de notre travail nous nous sommes imprégnées du sujet et avons voulu préciser les objectifs. Ainsi nous nous sommes interrogées sur la définition de l'objectif étudié, à savoir « connaissance partagée des emplois ». En effet nous devons nous rendre compte si tous les partenaires ont la même vision que nous des termes de l'objectif étudié. Il y a en effet une ambiguïté sur les mots clés sur lesquels repose notre évaluation, nous avons donc explicité les termes de l'objectif selon notre point de vue :

- **Connaissances** : on définit deux types de connaissances :

- les connaissances formalisées qui sont transcrites, elles pourront être ensuite diffusées (exemple : études, comptes rendus) ;
- les connaissances non formalisées (réflexions, idées, expériences...), celles-ci peuvent ensuite être formalisées et diffusées.
- **Partagées** : les connaissances partagées sont par définition communes à au moins tous les partenaires (« partagées » ne signifie pas ici « séparées en plusieurs morceaux »). Mais dans le terme « communes » entendons-nous « connues de tous » ou « accessibles par tous » ? cela dépend peut-être des thèmes, il faut que les partenaires connaissent au moins un minimum d'information comme l'existence du projet Equal DEPART et ses objectifs pour pouvoir ensuite aller chercher les informations dans les domaines qui les intéressent. Nous avons vu que les connaissances peuvent être formalisées ou non, et étant donné l'intitulé de l'objectif, nous prenons en compte les connaissances non formalisées à partir du moment où elles sont diffusées, échangées.
- **Emplois** : l'objectif étudié utilise le terme « emplois » au sens large, c'est-à-dire qu'il inclut tout ce qui touche directement ou non au domaine de l'emploi dans le patrimoine rural. Il ne se restreint pas seulement aux informations sur les profils des métiers mais comprend également les formations, les problèmes rencontrés (comme par exemple les discriminations envers le public féminin), mais aussi les expériences réalisées ou les réseaux.

Pour qu'il y ait des connaissances partagées, il faut que les partenaires d'Equal DEPART travaillent ensemble, qu'il y ait des échanges, des discussions qui apportent des connaissances aux différents acteurs. Ainsi pour répondre à notre question « Y'a-t-il eu production de connaissances partagées des emplois grâce au projet Equal DEPART ? », nous devons relever les situations où il y a des échanges. Mais nous devons également faire le cheminement inverse pour vérifier que dans ces situations il y a bien un partage, pour cela nous devons accéder aux discours des personnes qui participent à ces échanges.

1.2.3. Entretiens

- Choix de l'outil : entretiens semi-directifs

Nous avons décidé de réaliser des entretiens semi-directifs par téléphone pour plusieurs raisons :

- pour accéder au discours des personnes que nous voulions interroger. En effet nous voulions appréhender la réalité des situations d'échanges pour voir la qualité du partage réalisé, laquelle n'est pas un élément quantifiable. Nous avons donc besoin d'obtenir les témoignages des partenaires concernant chaque situation, leurs sentiments face à ces échanges. Avec des enquêtes écrites que chaque personne nous aurait renvoyé, nous n'aurions pas forcément eu des réponses spontanées.
- Nous souhaitons réaliser des entretiens les moins guidés possible afin que chaque personne s'exprime le plus librement possible tout en obtenant des résultats exploitables et en ayant les réponses aux questions que nous nous posons. Nous avons donc opté pour des entretiens semi-directifs.
- Nous avons mené nos entretiens par téléphone car le temps nous était limité.

Nous pouvons remarquer que les entretiens nous apportaient beaucoup d'avantages (par rapport à des enquêtes écrites) mais l'inconvénient majeur est le fait qu'ils nécessitent du temps pour les réaliser, à savoir entre 20 et 50 minutes par entretien.

- Elaboration de la grille d'entretien

La première phase de notre travail nous a permis de faire une première grille d'entretien (cf. Annexe 1) avec laquelle nous avons réalisé deux entretiens exploratoires. Grâce à ces entretiens nous avons pu améliorer notre grille en nous rendant compte des points essentiels à aborder, en reformulant des questions qui pouvaient être mal comprises... Nous avons obtenu une seconde grille d'entretien (cf. Annexe 2) avec laquelle nous avons réalisé les dix autres entretiens.

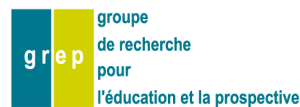
Remarque méthodologique : les entretiens exploratoires sont nécessaires, il faudrait en faire encore plus en allant peut être jusqu'à interroger deux fois chaque personne et avoir deux séries d'entretiens. Le premier entretien permettrait d'avoir les réponses aux questions générales et de repérer les thèmes sur lesquels il faudrait insister dans un deuxième entretien.

- Choix des personnes interrogées

Le partage de connaissances des emplois doit se faire entre les membres du réseau Equal DEPART mais aussi à un cercle plus élargi en dehors du réseau puisque l'objectif est la reconnaissance du patrimoine rural en tant que secteur d'emploi, donc la diffusion des informations au plus large public possible. Mais le projet est encore dans sa phase d'expérimentations et de partenariats, la phase suivante traitera de la diffusion à l'extérieur du réseau. Ainsi nous avons décidé de nous limiter aux partenaires d'Equal DEPART pour nos entretiens.

Le projet Equal DEPART regroupe sept partenaires :

- Source : centre national de ressources du tourisme et du patrimoine rural ;
- L'AFRAT : Association pour la Formation des Ruraux aux Activités du Tourisme.
- Le GREP : Groupe de Recherche pour l'Education et la Prospective ;
- L'association des Sites Remarquables du Goût (ASRG)
- La fédération des Parcs naturels régionaux
- La fédération des Ecomusées et musées de société (FEMS)
- L'union nationale des associations régionales Etudes ET Chantiers (UNAREC)



Nous avons interrogé chaque partenaire représenté par au moins un de ses responsables ainsi que deux membres locaux de réseaux (FEMS et SRG) :

- Caroline Engalenc, coordinatrice de Source ;
- Jean-François Mamdy, président de Source ;
- Brigitte Giraud, directrice adjointe de l'AFRAT ;
- Catherine Girard, responsable formation à l'AFRAT ;
- Odile Plan, directrice du GREP ;
- Murielle Bousquet, chef de projet de l'ASRG ;
- Nelly Choffrut, membre du SRG de Billom ;
- Edith Orlando, directrice de la FEMS ;
- M. Perreton, responsable du musée du chapeau appartenant à la FEMS ;
- Olaf Holm, chargé de mission à la Fédération des parcs naturels régionaux ;
- Denis Maier, délégué général de l'UNAREC

Nous avons également interrogé Jean-Claude Mairal, vice-président au conseil régional d'Auvergne, délégué à l'Europe et à l'international. Nous avons ainsi pu avoir le regard d'une personne extérieure au projet.

1.2.4. Analyse des entretiens complétés par une recherche d'informations

Pour obtenir plus d'informations sur les situations d'échange entre les partenaires et afin d'avoir un regard critique sur les discours des personnes interrogées, nous avons fait des recherches dans les supports de diffusion d'informations se rapportant à Equal DEPART : le « courrier DEPART » (appelée aussi newsletter), le site Internet d'Equal DEPART, la revue Source, le bilan d'activité 2006 de l'Association des Sites Remarquables du Goût, etc.

Nous avons ensuite pu analyser les entretiens pour tenter de répondre à notre problématique.

2. Situations de partage de connaissances et analyse des discours

Nous allons tout d'abord vous présenter les situations d'Equal DEPART où il y a un partage entre les partenaires, puis nous analyserons les discours des personnes interrogées au sujet de ces situations.

2.1. Présentations des situations

Nous avons séparé les situations en deux groupes : les situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de partenariats, et les situations de réalisations de projets.

2.1.1. Situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de partenariats

Nous pouvons voir en annexe le tableau présentant ces situations qui sont décrites selon des indicateurs précis (cf. Annexe 3 : Situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de

partenariats). La colonne « partenaires concernés » montre les partenaires d'Equal DEPART (parmi les sept vus juste avant) qui sont impliqués dans le projet. La colonne suivante, « personnes concernées » indique plus précisément les personnes impliquées, c'est à dire si le projet concerne seulement les responsables des structures partenaires ou tous les membres locaux des réseaux d'Equal DEPART ou même n'importe quelle personne intéressée. Le degré d'implication d'Equal DEPART pour chaque situation est précisé, en effet Equal DEPART peut avoir été simplement un levier pour débiter un projet, d'autres projets n'auraient pas été réalisés sans Equal DEPART, etc. Le tableau recense enfin les conditions de création de chaque projet, le lieu et la date à laquelle s'est déroulée la situation.

Etudions un exemple de plus près : la rencontre qui a eu lieu à Volvic (63) le 14 novembre 2006. Cette rencontre avait été organisée par Source et s'intitulait « Le patrimoine rural crée de l'emploi » et toute la journée était animée autour de ce thème. Tous les partenaires d'Equal DEPART étaient présents ainsi que beaucoup de membres locaux des réseaux. La spécificité de cette rencontre est que toute personne intéressée par le sujet pouvait s'inscrire et venir à la journée. Elle représente ainsi une situation d'échanges très importants qui ont pu faire naître des projets. Par exemple Lucile Haillot, qui voulait créer son activité, s'est rendue à Volvic et a impulsé la rencontre entre l'UNAREC et le président des Sites Remarquables du Goût qui a mené à un projet de futur site touristique dans le Morbihan.

2.1.2. Situations de réalisations de projets

Dans ce cas les partenariats d'Equal DEPART ont conduit à une réalisation concrète. Le tableau « Situations de réalisations de projets » (cf. Annexe 4) nous présente ces situations.

Prenons l'exemple de la troisième situation : l'intervention des Sites Remarquables du Goût à l'AFRAT. Le 16 novembre 2006 Murielle Bousquet, chef de projet des SRG, s'est rendue dans les locaux de l'AFRAT accompagnée de deux représentants d'associations locales de sites du goût (C. Chevalier SRG Puy-en-Velay et M. Blanc SRG Châteauneuf du Pape). Ils ont présenté les SRG, montré des exemples de femmes porteuses de projet sur ces sites (avec la visualisation du premier « portrait de femme », films réalisés par la chaîne Demain, cf. suite du tableau) aux stagiaires de l'AFRAT qui suivaient des formations comme celle de cuisinier du terroir. L'objectif était de montrer à ces futurs porteurs de projets que des emplois adaptés à leur formation peuvent exister dans ces sites, de leur donner envie de venir s'installer sur un des Sites Remarquables du Goût.

2.1.3. Analyse des deux tableaux

En analysant plus précisément les tableaux nous pouvons constater que certaines colonnes regroupent des résultats intéressants :

- la colonne « partenaires concernés » : nous pouvons voir que les situations font intervenir différents partenaires à chaque fois, tous les partenaires apparaissent au moins une fois. Il y a donc beaucoup d'échanges entre les partenaires du projet.
- La colonne « personnes concernées » : nous remarquons cependant que souvent les personnes impliquées dans les situations sont celles qui sont à la tête des structures ou réseaux partenaires. Nous pouvons alors nous demander si il ne faudrait pas plus d'implication des membres locaux des réseaux dans les situations d'échanges d'Equal DEPART.
- La colonne « degré d'implication d'Equal DEPART » : nous pouvons compter que sur 20 situations, 7 sont des situations où Equal DEPART joue un rôle « total » donc primordial, elles n'auraient pas été mené sans le projet. Dans 7 autres situations Equal DEPART a un rôle de « catalyseur », et dans 6 situations nous ne connaissons pas exactement le degré d'implication d'Equal DEPART. Finalement dans 14 situations sur 20, Equal DEPART a au moins été

catalyseur, le projet a donc joué un rôle important dans la majorité des situations d'échange entre partenaires.

Nous pouvons remarquer que ce recensement des situations d'échange n'est pas exhaustif, nous n'avons pas détaillé toutes les études menées par exemple. En effet l'objectif n'était pas de faire une liste complète pour analyser la quantité de connaissances partagées, mais de voir plus précisément la nature, les caractéristiques de ces situations afin d'évaluer la qualité des échanges qui s'y sont déroulés.

Remarque méthodologique :

- Les entretiens ont permis de préciser les items de ces tableaux qui pourraient être utilisés pour améliorer la grille d'entretien en y incorporant ces indicateurs précis.
- Il est très important de bien mesurer le rôle d'Equal DEPART dans les entretiens, chose que nous n'avons pas toujours fait dans nos premiers entretiens car nous n'avions pas encore discerné que cette information était très intéressante.

Grâce aux différents discours obtenus nous allons maintenant analyser de plus près quelques situations que nous avons choisies.

2.2. Analyse des discours des personnes interrogées

2.2.1. Présentation des situations choisies

Nous avons choisi trois situations sur lesquelles nous avons suffisamment d'informations (par les entretiens ou par d'autres moyens) afin de pouvoir évaluer ce qui dans ces situations peut favoriser un partage de connaissances.

Situation 1 : formation-action, AFRAT / FEMS.

L'AFRAT vient former des personnes travaillant dans les écomusées FEMS pour les aider à décloisonner les activités, par exemple la culture et le tourisme. Ces personnes pourront ensuite former elle-même les personnels des écomusées. Ce sont donc des « formations de formateurs ». Ce projet a été préparé et monté en PDD¹ où « l'intérêt de lier la compétence de formation de l'AFRAT aux besoins de la FEMS » (B. Giraud, AFRAT) a été mis en évidence.

Situation 2 : « formations de guides du goût », SRG / AFRAT / GREP.

Ce sont des formations qui ont pour objectif de former des membres locaux des SRG à être « guides du goût », c'est à dire à être intervenants lors de visites, de balades, de cours de cuisine, etc. La formation veut doter les membres des associations locales des SRG d'une certaine culture, de méthodes. Pour l'instant une seule formation a été réalisée, à Guérande en novembre 2006, d'autres sont prévues. Ce projet a été monté par Murielle Bousquet (chef de projet des SRG) qui a fait appel à l'AFRAT pour intervenir sur la conception de projets et au GREP pour intervenir sur la répartition du temps entre le travail, la famille et le temps personnel.

¹ PDD signifie « Partenariat de Développement », le PDD rassemble tous les responsables des structures ou réseaux partenaires d'Equal DEPART ; les membres du PDD se réunissent régulièrement pour discuter des projets en cours et à venir d'Equal DEPART.

Situation 3 : intervention des Sites Remarquables du Goût à l'AFRAT.

Nous avons déjà décrit cette situation précédemment. Nous pouvons noter que l'idée de cette rencontre est née suite au partenariat déjà créé entre les SRG et l'AFRAT lors du projet des « formations de guides du goût ».

Nous allons maintenant étudier ces situations en analysant les discours des personnes que nous avons interrogées pendant notre étude.

Remarque méthodologique :

Nous avons enregistré les entretiens et cela est très important pour conserver des expressions exactes, pour être le plus juste possible dans l'analyse des discours.

2.2.2. Analyse de ces situations

Trois critères sont ressortis de notre analyse : les intérêts des partenaires, la communication entre les partenaires et la communication intra-réseaux.

Les intérêts des partenaires

Nous observons des différences entre les partenaires concernant leurs discours sur chaque situation. Par exemple, dans la situation 2 (formations de guides du goût), Murielle Bousquet, chef de projet de l'association des SRG est très précise dans sa description de cette situation, contrairement au GREP (Odile Plan) et à l'AFRAT (Brigitte Giraud et Catherine Girard), les deux autres partenaires concernés par cette situation, qui ne nous parlent pas du tout de ces formations. Cela montre un déséquilibre des intérêts des partenaires pour la situation. Dans cet exemple l'AFRAT et le GREP doivent se sentir moins impliqués que l'association des SRG.

Nous pouvons cependant remarquer que ce déséquilibre des intérêts est moins important dans la situation 1 (formation-action) que dans la situation 2 (formations de guides du goût). En effet concernant la situation 1, les formations-action, Brigitte Giraud (AFRAT) décrit beaucoup plus précisément la situation qu'Edith Orlando (FEMS) mais dans les deux cas les interviewés parlent de la situation. Dans la situation 2, les formations de guides du goût, nous avons vu que deux partenaires n'évoquent pas du tout la situation.

En ce qui concerne la situation 3, l'intervention des SRG à l'AFRAT, les intérêts des partenaires pour cette intervention semblent équilibrés, ils décrivent l'intervention et les objectifs de manière égale.

Nous pouvons donc constater que l'équilibre des intérêts des partenaires dépend de chaque situation.

La communication entre les partenaires

Premièrement nous constatons qu'un travail de communication entre les partenaires est à faire pour améliorer la qualité du partage.

Par exemple dans la situation 1 (formation-action), les partenaires n'utilisent pas le même nom pour désigner ces formations. Brigitte Giraud de l'AFRAT les appelle des formations-action alors qu'Edith Orlando de la FEMS les appelle « formations de formateurs », elle ne souhaite pas les appeler formation-action car pour elle une formation-action doit prévoir une réalisation concrète. Plusieurs analyses sont possibles : soit les partenaires ne sont pas d'accord sur la définition d'une formation-action, dans ce cas ce n'est pas un problème majeur puisqu'ils sont en accord sur leur projet. Si par contre ils s'entendent sur la définition d'une formation-action, cela signifie qu'ils n'ont

pas les mêmes attentes concernant leur projet, l'AFRAT attend une réalisation concrète de leur projet alors que la FEMS non. Cela reflèterait un important problème de communication.

Concernant la situation 2, le fait que l'AFRAT et le GREP ne nous aient pas du tout parler de ces formations de guides du goût montrent que la communication entre les partenaires est insuffisante.

Deuxièmement nous pouvons observer que le partage n'en est pas au même stade selon les situations. Dans les situations 1 (formation-action) et 3 (intervention SRG à l'AFRAT), les partenaires ont un discours commun sur le contenu et les objectifs des situations, on a donc un partage entre les partenaires relativement avancé. Par contre la situation 2 (formations de guides du goût) montre que le partage est moins avancé, plus d'échanges sont nécessaires pour impliquer tous les partenaires au même niveau.

Remarque :

Dans l'AFRAT nous avons enquêté Brigitte Giraud et Catherine Girard mais nous n'avons pas pu interroger Dominique Zupan, le directeur de l'AFRAT. Nous n'avons donc pas la personne qui est au PDD d'Equal DEPART. Nous devons donc relativiser notre analyse concernant l'AFRAT car peut être que Dominique Zupan connaît bien le projet des formations de guides du goût (situation 2) et qu'il partage l'appellation « formation de formateurs » avec la FEMS pour la situation 1. Notre analyse ne constaterait donc pas un besoin de communication entre les partenaires mais à l'intérieur du réseau lui-même.

La communication intra-réseaux

Nous pouvons tout d'abord noter qu'un travail de communication interne aux réseaux est nécessaire. Par exemple dans la situation 1 (formations-action) M. Perreton, responsable du musée du chapeau appartenant à la FEMS, n'est pas au courant de ces formations, il n'y a donc pas accès. Les informations doivent plus circuler jusqu'aux membres locaux des réseaux et à tous. De même Catherine Girard, responsable formation à l'AFRAT, connaît le projet de formations avec la FEMS mais elle nous dit qu'elle « n'a pas de relation avec Equal DEPART dans son travail ». Elle ne sait donc pas que la formation-action avec la FEMS est un projet conçu et monté grâce à Equal DEPART. On peut donc voir que la communication entre les têtes de listes des réseaux et les membres des réseaux manque.

Par ailleurs nous pouvons remarquer que les situations ne sont pas au même stade, certaines débutent et la communication à l'intérieur des réseaux n'a donc pas encore eu le temps d'être faite. Par exemple dans la situation 3 Catherine Girard est bien au courant de l'intervention de Mme Bousquet à l'AFRAT, il y a donc eu une bonne diffusion des informations.

Finalement nous constatons que le niveau de partage à l'intérieur des réseaux partenaires dépend beaucoup de chaque projet, chaque situation.

2.2.3. Conclusion de l'analyse des discours

Concernant notre problématique, nous pouvons nous rendre compte qu'il ne suffit pas d'avoir des situations d'échange pour avoir un partage de connaissances, à chaque fois c'est en effet un niveau de partage différent. Equal DEPART est un projet en cours donc chaque situation est à un stade plus ou moins avancé. Il faut donc à chaque fois évaluer le niveau de partage qu'on constate pour pouvoir ensuite voir ce que nous pouvons faire pour améliorer ce partage.

Grâce à notre analyse nous avons pu voir que pour améliorer ce partage il fallait être attentif à plusieurs éléments :

- Développer la communication, les échanges entre les partenaires. Chaque tête de liste doit faire part systématiquement de ses projets aux autres, il faudrait remonter toutes les informations en PDD. Ainsi les partenaires seront plus impliqués, ils se trouveront plus d'intérêts communs.
- Encourager la communication à l'intérieur des structures ou des réseaux membres d'Equal DEPART. Les têtes de liste doivent faire descendre les informations à toutes les antennes locales, ainsi tous les membres locaux seront au courant de ce qu'il se fait dans Equal DEPART et cela pourra peut être motiver de nouveaux porteurs de projets.

Enfin nous constatons que le partage des connaissances semble favorisé lorsque Equal DEPART est initiateur dans le projet et n'est pas seulement un appui. Dans les situations 1 (formation-action) et 3 (intervention SRG à l'AFRAT Equal DEPART), Equal DEPART est initiateur. En effet les formations-action sont nées en PDD, et l'intervention de Mme Bousquet a été imaginée conjointement par l'AFRAT et les SRG suite à leur partenariat lors des formations de guides du goût. Or ces deux situations présentent un partage plus avancé que la situation 2 (formation de guides du goût) où Equal DEPART est un appui, cela a peut être amenée Mme Bousquet à faire appel au GREP et à l'AFRAT mais le projet est né sans Equal DEPART.

Ainsi le rôle d'Equal DEPART dans chaque situation joue beaucoup sur le niveau de partage qu'on peut y observer. Quand le projet est monté en PDD, quand les partenaires construisent ensemble le projet, les partenaires sont plus impliqués et de manière moins inégale. Ainsi ils diffuseront plus spontanément les informations dans leur réseau, le partage de connaissances se fera plus facilement.

3. Equal DEPART, un projet commun et non une juxtaposition de petits projets

3.1. Des objectifs communs, des attentes différentes

Lors des entretiens, l'une de nos premières questions était : « Qu'est-ce que le projet Equal DEPART vous évoque ? ». Les personnes interrogées ont alors eu des réponses spontanées sur les thèmes de travail d'Equal DEPART, les objectifs et les partenaires. Sur 11 entretiens réalisés avec des membres des réseaux des différents partenaires, 9 personnes ont parlé du travail sur les problématiques liées aux emplois dans le patrimoine rural. Seules les deux personnes des SRG (Nelly Choffrut du SRG de Billom et Murielle Bousquet, Chef de projet de l'ASRG) nous ont décrit seulement Equal DEPART comme un projet touchant à la place de la femmes dans le milieu rural. Ce sont les seules personnes qui nous ont évoqué la problématique des inégalités entre hommes et femmes pour décrire Equal DEPART, aucune autre personne ne l'a fait dans la première partie des entretiens.

Un deuxième objectif commun qui est ressorti spontanément des entretiens a été celui du développement des partenariats. A partir de la même question, 6 personnes sur 11 ont parlé de l'objectif de faire se connaître les différents partenaires d'Equal DEPART. Selon eux, la mise en commun est essentielle dans le projet.

Majoritairement, nous pouvons donc voir que les différentes personnes interrogées sont d'accord sur des objectifs communs. Le premier semble aller de soi puisqu'il concerne le thème de travail même d'Equal DEPART, et le second, alors qu'il n'est pas « officiel » semble avoir presque autant d'importance que l'autre.

Nous avons aussi vérifié la signification que les gens donnent à l'objectif de « connaissance partagée des emplois » afin de voir s'ils approuvent les définitions sur lesquelles nous nous sommes entendues au début de notre travail. Tous s'accordent sur le fait que le terme « emplois » est très large, qu'il englobe les emplois salariés comme des bénévoles, les emplois « existants » comme les

« latents », etc. Deux personnes ont même spontanément dit qu'elles préféreraient remplacer ce terme d'« emplois » par le terme d'« activités » qui permettrait de regrouper toutes les notions de travail (salarié ou bénévole) autour du patrimoine rural. Quant aux personnes qui nous parlent du « partage » des connaissances, selon elles il faut que les connaissances produites et échangées sur les emplois soient diffusées à tous les membres des réseaux partenaires du projet. Il ressort aussi de certains entretiens que cette production et cette diffusion de connaissance permettra une meilleure compréhension de ce que sont les emplois dans le patrimoine rural ce qui contribuera à une reconnaissance de ce patrimoine rural en tant que secteur d'emplois.

Comme tous les partenaires s'entendent sur des objectifs communs, cela montre une certaine cohérence d'Equal DEPART. Le témoignage de Jean-Claude Mairal, Vice Président du Conseil Régional d'Auvergne chargé de l'Europe et de la coordination internationale, va dans ce sens d'une mise en commun entre partenaires, d'une cohérence du projet. Grâce à ses responsabilités d'élu il connaît très bien les projets européens et particulièrement le programme Equal. Selon lui, Equal DEPART c'est tout d'abord « la mise en réseau et en synergie d'un certain nombre de partenaires », c'est-à-dire la mise en commun de plusieurs actions concourant à un effet unique. Il a senti « une osmose entre les différents partenaires. Il y un vrai partage. ». Il pense aussi qu'il y aura des retombées positives pour chaque partenaire. Car même si les différents réseaux ont des objectifs communs, ils ont aussi des attentes différentes.

Chaque partenaire lorsqu'il est entré dans Equal DEPART avait des attentes plus ou moins définies selon ses préoccupations et ses domaines de travail. La responsable Formation de l'AFRAT, Catherine Girard, veut vérifier si ses formations sont bien en lien avec les besoins de terrain. Seuls les SRG et le GREP sont attachés à la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans Equal DEPART, alors que certains autres partenaires n'en voient pas du tout l'intérêt. L'ASRG est aussi rentré dans le projet car Murielle Bousquet souhaitait un encadrement, un accompagnement de certains de ses projets sur la place des femmes dans le monde rural, spécifiquement sur les SRG. Equal DEPART lui a apporté aussi une crédibilité et une légitimité pour pouvoir travailler sur cette problématique. Quant à la FEMS et l'UNAREC, ils pensent qu'ils pourront mieux atteindre certains publics grâce à de nouvelles connaissances produites et diffusées par Equal DEPART, ainsi que grâce à de nouveaux contacts, partenariats. Le projet DEPART permet aussi à l'UNAREC de travailler dans le champ de la création d'emplois grâce à un apport de moyens financiers, alors que d'habitude il se limite à l'insertion. C'est une attente partagée par d'autres partenaires comme l'ASRG et la FEMS. Tout ceci montre que même si les partenaires ont des attentes différentes, ils ont tout de même des objectifs communs. Mais la mise en partenariat réalise certains changements, et leur permet aussi de s'ouvrir aux préoccupations des autres. Par exemple Denis Maïer, Délégué général de l'UNAREC, s'est rendu compte grâce à une rencontre avec le Président de l'ASRG, Charles Perraud, que les SRG ont des valeurs qui se rapprochent de celles de l'UNAREC, et que « même s'ils sont dans des mondes différents » selon lui, ils vont travailler ensemble. Les diverses attentes de tous les partenaires peuvent être des contributions supplémentaires aux échanges de connaissances.

3.2. Fonctionnement du réseau

On peut se rendre compte de la cohérence du projet DEPART grâce à un bon équilibre entre des objectifs partagés et des attentes différentes, mais aussi grâce au bon fonctionnement du réseau, à une bonne organisation.

3.2.1. Des partenaires spécialisés

Tout d'abord nous pouvons voir qu'il y a une certaine complémentarité entre les partenaires, avec deux types de structures : les structures d'appui qui sont Source, l'AFRAT et le GREP ; et les réseaux de terrain qui sont l'UNAREC, l'ASRG, la FEMS et la FPNRF.

Les partenaires se retrouvent tous sur des thèmes touchant au patrimoine rural, mais avec des spécialités pour certains : l'AFRAT pour la formation, L'UNAREC pour l'insertion, qui est aussi un acteur de terrain pour la valorisation du patrimoine ; l'ASRG, aussi un acteur de terrain, plus en contact avec le milieu professionnel, très attaché au territoire, au patrimoine, tout comme la FEMS avec les musées qui sont des lieux de valorisation du territoire et du patrimoine ; quant aux PNR, ils aident au développement des territoires.

3.2.2. Rôles spécifiques du GREP et de Source

Par ailleurs il faut noter que le GREP et Source ont dans ce projet Equal DEPART des rôles très spécifiques. Le GREP avait entre autres pour mission de participer à l'organisation globale du projet car ils ont déjà travaillé sur plusieurs projets européens, et de « donner une réelle logique de partenariat au projet, en évitant une juxtaposition d'actions » (Odile Plan, Directrice du GREP). Sans le GREP, il n'y aurait peut-être pas eu cette synergie entre les partenaires. « Le GREP est une entremetteuse » comme le dit Ludovic Pommaret, Directeur de Source. Il facilite les relations de partenariat : « J'incite et je pousse aux croisements » affirme Odile Plan.

En ce qui concerne Source, c'est un acteur essentiel au niveau national sur le thème du patrimoine rural. Sans Source, le projet Equal DEPART n'existerait pas. Il a rassemblé les partenaires, il a lancé la dynamique de projet, il est facilitateur, coordinateur, animateur du projet, et il permet de diffuser les informations.

3.2.3. Moyens de diffusion

Pour que le réseau fonctionne il doit y avoir de la communication. C'est pourquoi nous avons fait un tableau des moyens de diffusion que nous avons pu recenser grâce à nos entretiens (cf. Annexe 5 : Moyens de diffusion).

Cela confirme le rôle de « diffuseur » de Source car nous pouvons voir que sur 10 moyens de diffusion, 7 sont diffusés par Source. Les 3 derniers sont les sites Internet des différents partenaires et leurs revues. On peut noter que les moyens informatiques sont assez développés avec les sites du projet et des partenaires, ainsi que le courrier DEPART. Dans les entretiens, on remarque que les partenaires parlent presque tous de ce courrier DEPART (aussi appelée newsletter de Source) et que beaucoup y sont abonnés et le lisent attentivement.

Certains moyens de diffusion sont accessibles au grand public (courrier DEPART, sites Internet, revues). Mais il y a certaines restrictions sur quelques sites Internet des partenaires où il faut avoir un mot de passe pour pouvoir accéder à la partie privative de ces sites (ex : ASRG) et voir des documents ou des informations sur Equal DEPART.

3.2.4. L'importance des personnalités dans la dynamique du projet

Certains éléments qui influent sur le fonctionnement d'un réseau peuvent être des éléments « incontrôlables » : les personnalités des têtes de listes des partenaires, les membres du PDD. Elles sont très engagées dans leur travail comme par exemple Ludovic Pommaret, Directeur de Source. Jean-Claude Mairal dit de lui qu'il est « un excellent cuisinier. Avec les mêmes ingrédients vous pouvez faire un mauvais plat, comme une sauce onctueuse qui monte et qui est très agréable, comme le fait Ludovic Pommaret ». Ceci est un atout car ces personnalités permettent une bonne dynamique de projet, mais c'est aussi une fragilité car si pour une raison ou pour une autre ces personnes s'en vont, le projet DEPART s'en trouve changé et fragilisé.

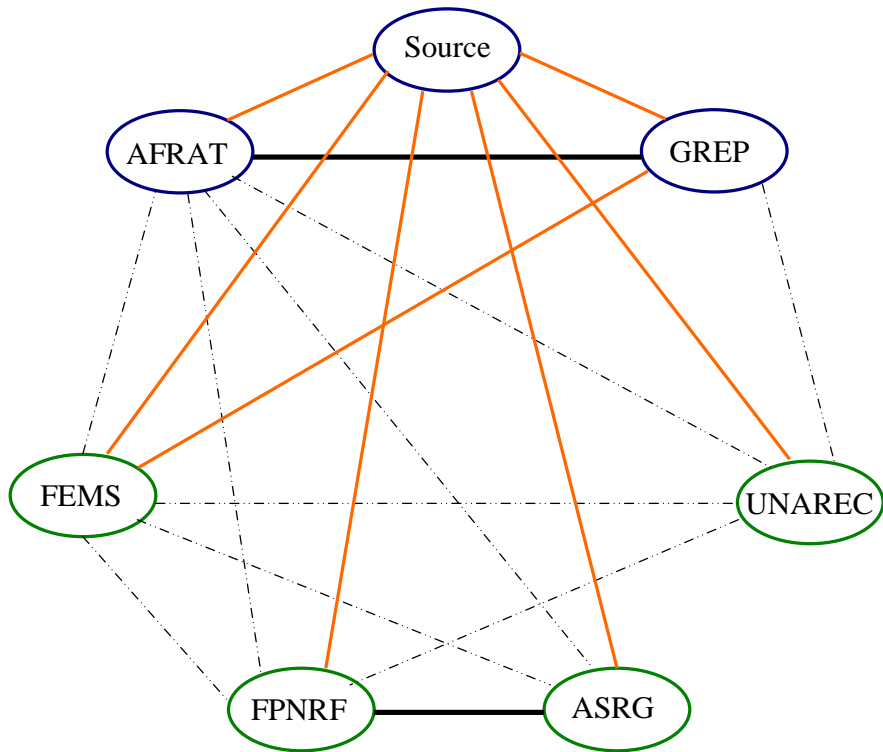
Ce qu'il faut prendre en compte aussi comme élément « incontrôlable » dans le processus de partenariat, ce sont les liens inter personnels entre les partenaires. Par exemple Murielle Bousquet qui était connue de l'AFRAT avant Equal DEPART quand elle travaillait en tant que consultante en tourisme, ou Ludovic Pommaret et Denis Maïer (UNAREC) qui se connaissaient très bien avant et qui avaient déjà travaillé ensemble.

3.3. Evolutions des partenariats grâce à Equal DEPART

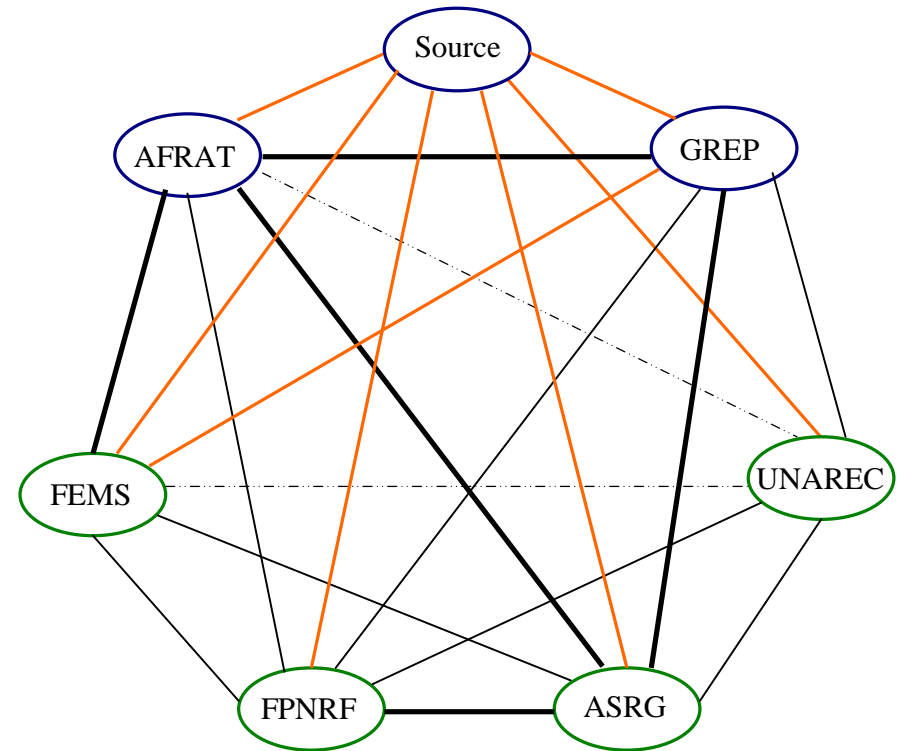
Nous nous sommes intéressés plus particulièrement à l'évolution des relations entre les partenaires d'Equal DEPART. Nous avons alors réalisé deux schémas qui montrent cette évolution (voir page ci-après) entre avant Equal DEPART et l'état actuel (mars 2007).

On peut voir grâce à ces schémas qu'avant Equal DEPART, beaucoup de partenaires se connaissaient mais ne travaillaient pas ensemble, il n'y avait pas de projets en commun et peu de travail en commun excepté entre l'AFRAT et le GREP, et la FPNRF et l'ASRG. Certains partenaires ne se connaissaient même pas du tout, mais grâce à DEPART ils ont créé des liens plus ou moins forts : le GREP et la FPNRF font maintenant des projets ensemble, ainsi que l'ASRG et l'UNAREC. Quant au GREP et à l'ASRG, ils ont énormément fait évoluer leurs relations puisque maintenant ils travaillent ensemble alors qu'ils ne se connaissaient pas.

Relations avant Equal DEPART







Relations en mars 2007




Légende :



Types de relation :

-  Ne se connaissent pas du tout
-  Se connaissent mais ne travaillent pas ensemble
-  Ont des projets ensemble
-  Travaillent ensemble

Partenariat spécifique :

-  Ont des relations d'échanges d'informations

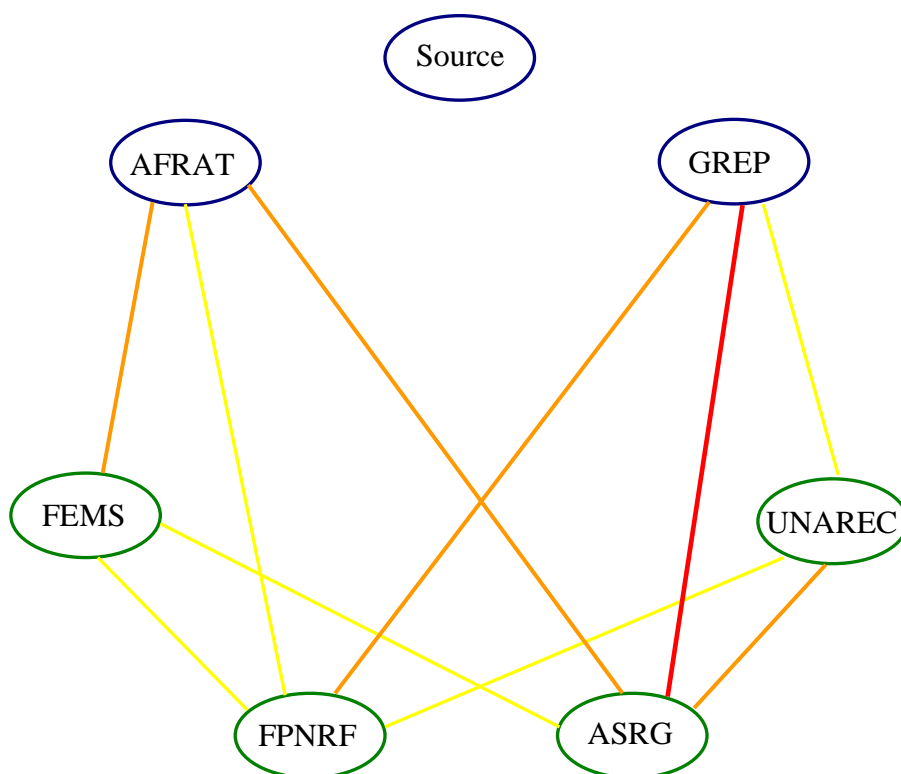
Types de structure :

-  Structure d'appui
-  Réseau de terrain

Il y a eu beaucoup de changements pour ceux qui se connaissaient seulement et qui maintenant font des projets ensemble : le GREP et l'UNAREC, l'UNAREC et la FPNRF, la FEMS et l'ASRG, la FEMS et la FPNRF, l'AFRAT et la FPNRF. D'autres ont encore plus avancé, car ils se connaissaient seulement et ont déjà concrétisé leurs projets par du travail ensemble, c'est-à-dire l'AFRAT avec la FEMS et avec l'ASRG. Cela donne alors l'état actuel (mars 2007) des relations entre les partenaires du projet Equal DEPART : 7 liens de projets se sont créés, il n'y avait que deux liens de travail ensemble avant et maintenant il y en a 5, et tous les partenaires se connaissent bien et ont l'opportunité de travailler ensemble.

Ces schémas nous ont permis d'en réaliser un troisième, où l'on peut observer cette fois l'évolution quantitative des partenariats grâce à Equal DEPART, et non l'évolution qualitative avec les changements de type de relation. A partir des différents types de relation des schémas précédents, nous avons traduit les évolutions par des niveaux différents : lorsqu'une relation a évolué « d'un cran » à partir de la légende des schémas précédents (« Ne se connaissent pas du tout » ; « Se connaissent mais ne travaillent pas ensemble » ; « Ont des projets ensemble » ; « Travaillent ensemble »), c'est-à-dire par exemple des partenaires comme le GREP et l'UNAREC qui se connaissaient mais sans travailler ensemble, ont fait un pas et ont maintenant des projets ensemble, et de même entre chaque type de relation. Cela est donc schématisé par un lien de niveau 1 en jaune sur le schéma ci-après. Le niveau 2 en orange montre plus d'évolution entre les relations, par exemple de « Ne se connaissent pas du tout » à « Ont des projets ensemble », etc. Le niveau 3 est le niveau d'évolution le plus fort, lorsque des partenaires ne se connaissaient pas et maintenant travaillent ensemble.

Evolution des partenariats grâce à Equal DEPART



Légende :

Niveaux d'évolution des partenariats

Pas d'évolution

Niveau 1

Niveau 2

Niveau 3

Types de structures

Structure d'appui

Réseau de terrain

Nous pouvons voir grâce à ce schéma que certains partenaires ont plus bénéficié du partenariat que d'autres, que leurs relations ont beaucoup plus évolué. C'est principalement le cas pour l'ASRG, dont 4 liens avec les autres partenaires ont évolué, dont celui avec le GREP de façon très significative car ils ne se connaissaient pas avant et maintenant travaillent ensemble. Les liens de la FPNRF aussi ont beaucoup changé. Les autres partenaires travaillaient souvent avec des PNR spécifiques, mais presque jamais avec la fédération. A l'heure actuelle la FPNRF a des projets avec 4 autres partenaires d'Equal DEPART dont un qu'elle ne connaissait pas.

L'AFRAT, le GREP, la FEMS et l'UNAREC ont tous trois liens qui ont évolué, de manière plus ou moins importante. Quant à Source, le schéma montre qu'il n'y a pas eu de changement de ses liens. Source connaissait déjà très bien les différents partenaires, c'est grâce à lui que le projet a été monté et que ces différents réseaux se sont réunis. Peut-être y a-t-il tout de même eu des changements de relations avec ces partenaires que nous n'avons pu ressentir dans les entretiens, mais ce qui ressort c'est que chaque partenaire a beaucoup profité du partenariat alors que Source beaucoup moins.

Equal DEPART a permis de resserrer beaucoup de liens en d'en créer de nouveaux. Un vrai réseau de partenariat s'est mis en place, ce qui engendre des créations de projets communs et facilite les échanges d'information, notamment la diffusion des connaissances produites par chacun.

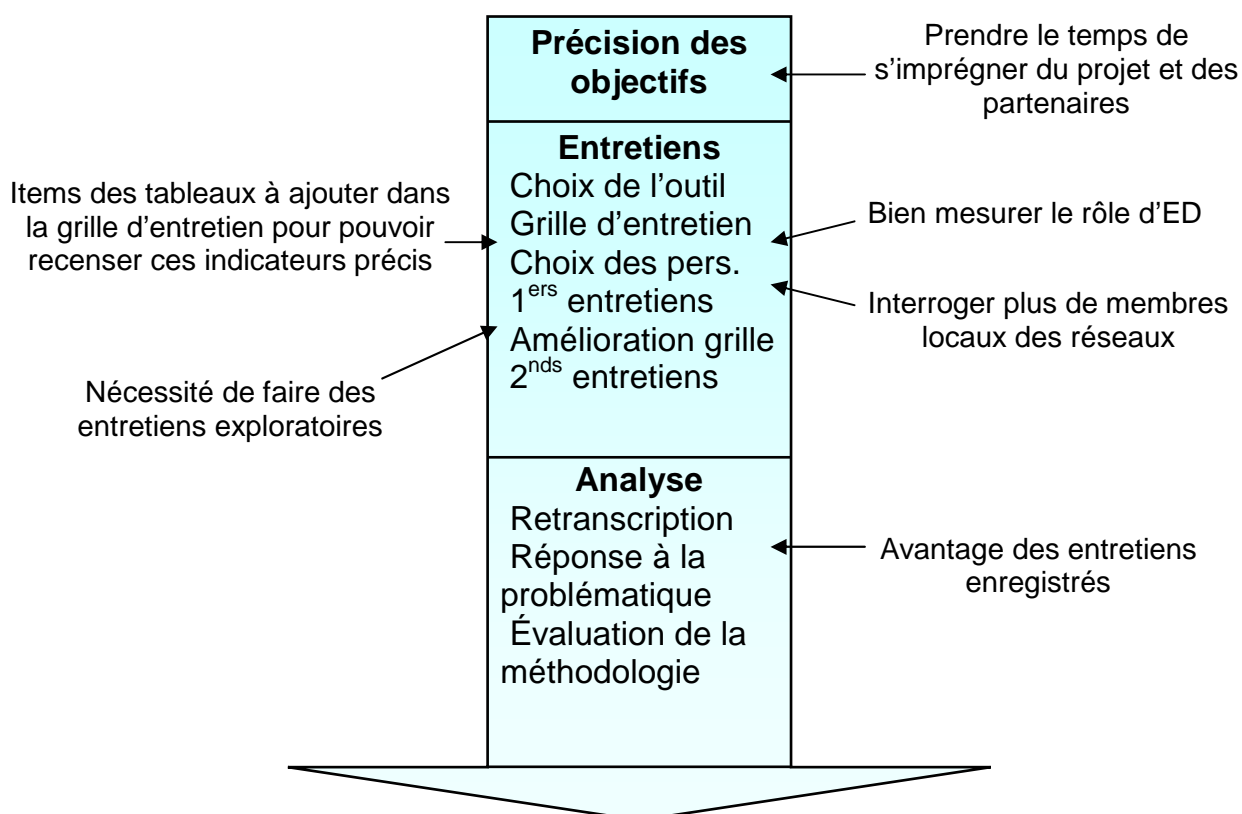
Conclusion

Nous avons pu voir grâce à nos entretiens qu'il y a bien une connaissance partagée des emplois dans le projet Equal DEPART. L'analyse des discours sur certaines des situations que nous avons pu lister nous l'a prouvé, même si ce partage s'est fait de façon inégale. Cette différence dépend notamment du stade auquel se trouve chaque projet. En effet Equal DEPART est en cours, les projets ne sont donc pas aux mêmes stades d'avancement. Le niveau de partage observé varie donc selon les situations. Par ailleurs nous avons mis en évidence des éléments auxquels il faut être attentif. Par exemple en ce qui concerne la communication intra réseaux, une attention particulière doit être portée pour que tous les membres des réseaux aient les connaissances d'Equal DEPART qui leurs seront utiles par la suite dans leur travail. La constitution d'un réel partenariat et non une juxtaposition d'actions va dans ce sens, car il a permis à des acteurs du patrimoine rural de se connaître, et de dorénavant pouvoir travailler ensemble.

En ce qui concerne la seconde partie de notre travail sur la manière dont Equal DEPART a contribué au partage de connaissance, nous avons vu avec l'étude des situations que lorsque DEPART est initiateur dans les projets, le partage de connaissance est favorisé, même s'il y en a aussi lorsqu'il n'est qu'un appui. Mais dans le second cas il y a plus de fragilité dans la communication. De plus, le fait qu'Equal DEPART ait été construit en prenant garde à mettre en place une synergie entre les partenaires participe pleinement à l'objectif de connaissance partagée des emplois.

Nous souhaitons mettre en place une méthodologie adaptable pour une évaluation future. Ainsi, nous allons vous présenter un schéma représentant notre démarche accompagnée de toutes les remarques que nous avons faites dans notre rapport.

Etapes de notre travail



Liste des abréviations

AFRAT : Association pour la Formation des Ruraux aux Activités du Tourisme

ASRG : Association des Sites Remarquables du Goût

CELAVAR : Comité d'Etude et de Liaison des Associations à Vocation Agricole et Rurale

DEPART : Développer l'Emploi et l'égalité dans le Patrimoine Rural sur les Territoires

ED : Equal DEPART

FEMS : Fédération des Ecomusées et Musées de Société

FPNRF : Fédération des Parcs Naturels Régionaux de France

GREP : Groupe de Recherche pour l'Education et la Prospective

PDD : Partenariat De Développement

PIC : Programme d'Initiative Communautaire

PNR : Parc Naturel Régional

SRG : Site Remarquable du Goût

TO : Tour Opérateur

UNAREC : Union Nationale des Associations Régionales Etudes ET Chantiers

Table des annexes

Annexe 1 : Grille d'entretien n°1	20
Annexe 2 : Grille d'entretien n°2	22
Annexe 3 : Situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de partenariats	24
Annexe 4 : Situations de réalisations de projets	27
Annexe 5 : Moyens de diffusion.....	29

Annexe 1 : Grille d'entretien n°1

0. Présentation : nom, stagiaire à Source, réalisation de l'évaluation d'un des objectifs du projet Equal DEPART.

1. Le projet Equal DEPART :

1.1. Connaissance du projet :

- Connaissez-vous le projet Equal DEPART ?

- *Si non : description du projet :*

Projet européen pour développer l'emploi et l'égalité dans le patrimoine rural sur les territoires. Partenaires : Source (centre national de ressources du tourisme et du patrimoine rural

Association des Sites Remarquables du Goût

Fédération des Parcs naturels régionaux

Fédération des Ecomusées et musées de société (FEMS)

Union nationale des associations régionales Etudes ET Chantiers

(UNAREC)

Groupe de Recherche pour l'Education et la Prospective (GREP)

L'AFRAT (centre de formation professionnelle autour des métiers du tourisme rural)

Si cela n'évoque toujours rien : on arrête.

- *Si oui : Qu'est ce que vous pouvez nous dire sur ce projet ? (thème, partenaires)*

1.2. Objectif étudié :

- Nous évaluons un des objectifs du projet Equal DEPART qui s'intitule : « Connaissances partagées des emplois »

- Connaissez-vous cet objectif ?

Si oui : Que comprenez vous dans cet objectif ? [Connaissances partagées, emplois]

2. Connaissances produites :

2.1. Quelles connaissances :

- Dans le cadre du projet Equal DEPART, avez-vous produit de nouvelles connaissances ?

⇒ *Relance :* Avez-vous créé de nouvelles activités, des expérimentations, des études... ?

2.2. Comment :

- Qu'est-ce qu'a apporté le projet Equal DEPART dans ces réalisations ? (*collaboration entre partenaires, nouvelles idées...*)
- Cela aurait-il été possible sans Equal DEPART ?

2.3. Diffusion :

- Avez-vous diffusé ces connaissances ?
- Sous quelle forme ? (*comptes-rendus, articles, enregistrements...*)
- Par quels moyens ? (*Internet, rencontres, publications, CD Roms...*)
- A qui ?

3. Connaissances recueillies :

3.1. Recueil :

- Dans le cadre du projet Equal DEPART, avez-vous recueilli, appris de nouvelles connaissances ?
 - ⇒ *Relance* : Quelles connaissances avez-vous apprises, comme des informations sur les organismes, des nouvelles idées, des partenaires potentiels... ?
- Comment avez-vous eu accès à ces connaissances ? (*moyen de communication, cadre de l'information : colloque, étude...*)

3.2. Diffusion :

- Avez-vous ensuite diffusé ces connaissances ?
- Sous quelle forme ? (*Comptes-rendus, articles, enregistrements...*)
- Par quels moyens ? (*Internet, rencontres, publications, CD Roms...*)
- A qui ?

4. Diffusion des connaissances dans le projet Equal DEPART :

4.1. Moyens :

- Quels moyens de diffusion connaissez-vous dans le réseau Equal DEPART ?
- Lesquels utilisez-vous ?

4.2. A qui :

- Pour vous qui est concerné par ces informations ?

Annexe 2 : Grille d'entretien n°2

0. Présentation :

nom, stagiaire à Source, réalisation de l'évaluation d'un des objectifs² du projet Equal DEPART : « une connaissance partagée des emplois ».

1. Le projet Equal DEPART :

1.1. Connaissance du projet :

- Connaissez-vous le projet Equal DEPART ?

- *Si non : description du projet :*

Projet européen pour développer l'emploi et l'égalité dans le patrimoine rural sur les territoires. Partenaires :

- Source (centre national de ressources du tourisme et du patrimoine rural)
- Association des Sites Remarquables du Goût
- Fédération des Parcs naturels régionaux
- Fédération des Ecomusées et musées de société (FEMS)
- Union nationale des associations régionales Etudes ET Chantiers

(UNAREC)

- Groupe de Recherche pour l'Education et la Prospective (GREP)
- L'AFRAT (centre de formation professionnelle autour des métiers du

tourisme rural)

Si cela n'évoque toujours rien : on arrête.

- *Si oui : Qu'est ce que le projet Equal DEPART vous évoque ? (thème, partenaires)*

1.2. Objectif étudié :

- Nous évaluons un des objectifs du projet Equal DEPART qui s'intitule : « Connaissances partagées des emplois »
- Connaissez-vous cet objectif ?
- Que comprenez-vous dans cet objectif ? [*Connaissances partagées, emplois*]

2. Situations

- Quelles sont les différentes situations, expériences dans votre travail qui relèvent du projet Equal DEPART ? (expérimentations, nouvelles activités, études...)

² - Une connaissance partagée des emplois ;
- Une plus grande mixité des publics d'insertion ;
- Des compétences et des capacités nouvelles ;
- Des outils nouveaux (papier, CD Rom, Internet...) ;
- Des préconisations, envers les décideurs locaux et nationaux et les relais d'opinion (médias...) sur le potentiel économique des savoir-faire anciens ;
- Du décloisonnement, grâce à des coopérations multipliées entre membres du PDD, entre bénéficiaires, entre structures nationales et locales, entre filières et métiers, entre organismes et entre réseaux.

Si aucune situation concrète : Qu'est ce que le projet vous a apporté, est-ce que vous avez appris des choses ?

Pour chaque situation :

- Pourquoi êtes-vous rentrés dans Equal DEPART ?
- Qu'est-ce qu'a apporté le projet Equal DEPART dans ces situations ? (*collaboration entre partenaires, nouvelles idées...*)
- Dans le cadre du projet Equal DEPART, quels moyens ont permis l'avancée de ces situations ? (« *moyens* » de *communication, réseau, partenaires...*)
- Cela aurait-il été possible sans Equal DEPART ? (*initiateur, catalyseur...*)

Diffusion :

- Avez-vous diffusé les connaissances produites par ces situations ?
- Sous quelle forme et par quels moyens ? (*comptes-rendus, articles, enregistrements, Internet, rencontres, publications, CD Roms...*)
- A qui ?

3. Diffusion des connaissances dans le projet Equal DEPART :

3.1. Moyens :

- Quels moyens de diffusion connaissez-vous dans le projet Equal DEPART ?
⇒ **Relance :** Et quant au réseau de partenaires, la newsletter, le site Internet, Volvic... ?
- Lesquels utilisez-vous ?

3.2. A qui :

- Pour vous qui est concerné par ces informations ?

!!!! Demander les contacts possibles concernant des situations spécifiques

Annexe 3 : Situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de partenariats (1/3)

Situation	Description	Partenaires d'ED concernés	Personnes concernées	Conditions de création	Degré d'implication d'ED	Où	Quand
Volvic	Rencontres entre acteurs Présentation d'ED	Tous	Tous les membres du réseau + les gens intéressés	A l'initiative de Source	Total : seule situation où l'on retrouve un échantillon complet des acteurs d'ED	Volvic	14/11/06
Réunions de PDD	Réunions des têtes de listes Déplacements sur un site de chaque partenaire	Tous	Têtes de listes		Total	Lorraine, Bouzigues, Perche...	Régulièrement
Contact avec Equal RECOLTE	Contact avec un autre projet Equal Demande d'accompagnement de l'Afrat pour une formation-action sur la valorisation du patrimoine rural	Afrat	Partenaires d'Equal RECOLTE (porté par MSA Saône-et-Loire)	Le projet Equal RECOLTE a contacté l'Afrat	A peut-être initié le contact	Saône-et-Loire	
Projet de partenariat FEMS/SRG	Prise de contact pour un ou des futurs projets communs	SRG FEMS		Rencontre entre une personne de l'écomusée des marais salants et M. Bousquet	Total : partenaires se connaissaient avant, mais ED à favoriser leur projet de partenariat	Prise de contact à Guérande	Prise de contact en nov. 2006 lors d'une formation guide du goût
Création d'un produit touristique avec un TO	Projet de collab. pour création d'un produit touristique autour d'un SRG et d'un PNR	FPNRF SRG		TO a fait appel à la FPNR et aux SRG			

Situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de partenariats (2/3)

Situation	Description	Partenaires d'ED concernés	Personnes concernées	Conditions de création	Degré d'implication d'ED	Où	Quand
Séminaires transnationaux	Rencontres des partenaires nationaux et internationaux	Tous + internationaux (Equal INSISTE et CANTIERE CULTURA)	Têtes de listes + invités		Total : partenariats d'ED	Portugal, Italie et Besançon (3 jours)	Portugal 25-27 oct. 2006
Journée nationale des parcs	La fédération des parcs invite tous les partenaires d'ED à venir découvrir les projets	Tous sont invités	Membres du réseau intéressés	La fédération des parcs est l'initiateur	Très faible	Camargue	4-7 oct. 2006
Réflexion sur l'évaluation d'ED	Travail sur la question de l'évaluation du projet ED	UNAREC Source Afrat	Têtes de listes UNAREC, Source, Afrat		Total : travail nécessaire pour ce projet européen		
Projet d'adhésion de l'Afrat	Projet d'adhésion de l'Afrat au CELAVAR	Afrat UNAREC	Dominique Zupan (Dir. Afrat) Denis Maier (UNAREC) CELAVAR	Grâce au rapprochement entre l'UNAREC (qui appartient au CELAVAR) et l'Afrat	Catalyseur, a permis de mieux faire se connaître l'UNAREC et l'Afrat		
Projet de partenariat UNAREC/FPNRF	Projet de partenariat UNAREC/FPNRF	UNAREC FPNRF	Virginie Martinez (UNAREC) met en place ce partenariat	Déjà en contact par le CELAVAR, ED a favorisé un vrai partenariat	Catalyseur, a permis de mieux faire se connaître l'UNAREC et la FPNRF		

Situations de rencontres ou d'échanges en vue de projets ou de partenariats (3/3)

Situation	Description	Partenaires d'ED concernés	Personnes concernées	Conditions de création	Degré d'implication d'ED	Où	Quand
Futur site SRG avec UNAREC	Projet de site durable touristique autour des spécificités patrimoniales et agroalimentaires de terroir	SRG UNAREC	Président des SRG et Denis Maïer	A Volvic Lucile Haillot a impulsé la rencontre entre UNAREC et le président des SRG	Total	Projet dans le Morbihan	
Partenariat avec la Fondation du patrimoine	Partenariat entre la Fondation du patrimoine et l'UNAREC	UNAREC		Rassemblement de tous les partenaires d'ED par la Fondation	Catalyseur grâce à une communication d'ED sur ses partenaires		
Rencontres à Guérande	Matinée de rencontres entre Guérande Ville d'art et d'Histoire, PNR de Brière et SRG des marais salants de Guérande (Source présent pour la dimension communication)	SRG FPNRF Source				Guérande	22/11/2006

Annexe 4 : Situations de réalisations de projets (1/2)

Situation	Description	Partenaires concernés	Personnes concernées	Public visé	Conditions de création	Degré d'implication d'ED	Où	Quand
Formation-action Afrat/FEMS	Formation de formateurs à destination des personnes à responsabilités dans les écomusées de la FEMS	Afrat FEMS	Formateur Afrat	personnes à responsabilités des écomusées de la FEMS puis leurs collaborateurs et ensuite les publics	Préparation en PDD	Catalyseur		Début des formations automne 2006 1 formation=3 sessions de 2 jours
Formation guide du goût	Formation expérimentale dont l'objectif est de former des acteurs de SRG à être « guides du goût » (intervenants lors de visites, balades, cours cuisines...)	SRG Afrat GREP	Afrat : aide à l'accompagnement de projets GREP : réflexions sur la répartition du temps (travail, famille...)	Toutes personnes intéressées par la formation appartenant à des SRG	Formation qui fait suite à une étude sur de marché sur les SRG (attentes des clients et besoins des femmes)	ED a permis une construction du projet et ensuite une légitimité par rapport à la place des femmes dans les SRG	1 ^{er} à Guérande 2 ^{ème} SRG de Billom 3 ^{ème} au SRG de l'Armagnac	1 ^{ère} session : 21-23 nov. 2006 2 ^{ème} session : 14-16 mars 2007 3 ^{ème} session : 20-22 mars 2007
Intervention des SRG pour l'Afrat	Intervention SRG durant une formation de stagiaires de l'Afrat et présentation du 1 ^{er} « portrait de femme »	Afrat SRG	Mme Bousquet (ANSRG) C. Chevalier (SRG Puy-en-Velay) M. Blanc (SRG Châteauneuf du Pape)	Stagiaires de l'Afrat (cuisiniers du terroir, agents d'accueil, etc.)	Suite du partenariat sur les Formation guide du goût	Total : ED a rapproché l'Afrat et les SRG qui ont monté le projet ensemble	Dans les locaux de l'Afrat	16/11/06

Situations de réalisations de projets (2/2)

Situation	Description	Partenaires concernés	Personnes concernées	Public visé	Conditions de création	Degré d'implication d'ED	Où	Quand
Portraits de femmes	6 films de 13 min chacun, sur l'expérience d'une femme d'un SRG	Demain TV SRG		Films vont être envoyés à tous les SRG pour pousser les femmes à faire des projets + diffusion sur la chaîne Demain	Suite à une étude sur de marché sur les SRG (attentes des clients et besoins des femmes)	ED a permis une construction du projet et ensuite une légitimité par rapport à la place des femmes dans les SRG		le 1 ^{er} portrait a été diffusé (Danielle Pautrel) le 2 ^{ème} (Nelly Choffrut) est en train d'être monté
Vitrines	Des petits laboratoires (musées, lieux de visite...) pour améliorer l'image des SRG	SRG		Grand public				
Soutien à la création d'emplois autour de la valorisation du patrimoine	Opération sur le territoire intercommunal du Minervois, embauche d'un premier salarié	UNAREC		Mixité d'actifs et sans emploi, ruraux et urbains, français et étrangers (publics des chantiers d'insertion UNAREC)		Soutien économique et logistique		
Etudes	Ex: FEMS/Afrat/SRG sur l'emploi et les besoins de qualification, GREP étude sur la professionnalisation et la participation au dvlpt dans les territoires ruraux, FPNRF étude d'opportunité sur les métiers des Sports Nature, etc.	Tous (diffusion des études à tous)		Tous les membres d'ED + personnes concernées	Ces études permettent des avancées dans l'obj. de connaissances partagées des emplois		Réf. des études disponibles dans le courrier DEPART ou auprès partenaires	

Annexe 5 : Moyens de diffusion (1/2)

Moyen	Description	Partenaires concernés	Diffuseur	Public visé	Rôles dans le projet ED	Périodicité
Volvic	Rencontres entre acteurs Présentation d'ED	Tous	Tous (Source organisateur)	Toutes les personnes intéressées	Présentation du projet ED à un maximum de membres des réseaux et à toute personne intéressée + rencontres et échanges	Evènement du 14/11/06
Site Internet d'ED	Données générales sur ED, avec des résumés des différents projets en lien avec ED, et accès à des documents (courrier DEPART, discours à Volvic...)	Tous	Source	Le grand public, avec un accès privé pour les membres des différents réseaux	Moyen accessible par tous qui permet d'avoir les principales informations concernant le projet	
Sites Internet de chaque partenaire d'ED	Sites Internet où apparaissent des informations sur ED, parfois dans une partie privative (ex : ASRG)	Tous	Chaque partenaire	Membres de chaque réseau + personnes intéressées	Permet à tous les membres des réseaux partenaires et à toutes personnes se documentant sur les partenaires d'avoir des informations sur ED	
Courrier DEPART = Newsletter d'ED	Lettre d'information des partenaires du projet ED, envoyée par Internet, gratuitement	Tous	Source	Les membres des réseaux des partenaires + personnes intéressées selon les sujets + personnes qui s'inscrivent sur le site Internet	Même rôle que le site Internet, avec en + une rubrique « carte d'identité » qui présente dans chaque lettre un des partenaires du projet ED	Trimestrielle (1 ^{er} numéro en février 2006)

Moyens de diffusion (2/2)

Moyen	Description	Partenaires concernés	Diffuseur	Public visé	Rôles dans le projet ED	Périodicité
La Revue Source	Revue comportant des articles sur les thèmes du tourisme et du patrimoine rural et des références sur le sujet	Source + membres des réseaux concernés par les articles	Source	Toutes les personnes concernées par les thèmes du tourisme et du patrimoine rural	Revue qui permet d'informer sur les thèmes de travail de Source (ED entre autres) les partenaires de Source (ext à ED) et les personnes intéressées	Tous les 2 mois
Revue POUR	Revue du GREP sur l'éducation et la prospective regroupant des articles et des témoignages		GREP		Les partenaires d'ED publient des articles dans la revue	Trimestrielle
Revue des Parcs	Magazine de la FPNRF : actualités des parcs		FPNRF	Tous les membres de la FPNRF + partenaires d'ED		3 fois /an environ
Diffusion dans les réunions extérieures à ED	Source diffuse des informations sur ED dans des réunions extérieures à ED auxquelles il participe		Source	Collaborateurs de Source	Permet de diffuser des informations à des personnes et des réseaux extérieurs à ED	
Compte-rendu des réunions de PDD et des comités d'orientation		Tous	Source	Membres du PDD et des comités d'orientation	Récapitulatif des réunions pour les personnes concernées pour qu'ils puissent les garder et les diffuser	
Retranscription par Source	Exemples : bilan de chaque réseau, témoignages, retranscription d'expérimentations...	Tous	Source		A partir de données des partenaires Source retranscrit dans des articles, comptes-rendus, études, etc. et diffuse par les moyens cités ci-dessus	