



**MISSIONS
PUBLIQUES**

Dialoguer et
(se) comprendre
pour mieux décider

GUIDE POUR QUESTIONNER LA DIVERSITÉ DANS L'ÉLABORATION D'UN PANEL CITOYEN

La diversité, on en entend souvent parler mais sans prendre le temps de la définir, ni de décrypter ce qui se cache derrière. **C'est ce que nous vous proposons dans ce dépliant.**

Ce guide propose une photographie de la notion de diversité. Il retrace les limites du tirage au sort par quotas et ouvre le regard sur d'autres pratiques dans notre quête de diversité. Ce guide n'a pas pour vocation de vous donner la recette miracle de la diversité mais bien de vous amener à vous questionner en amont sur la définition des critères de diversité dans le recrutement des citoyen.ne.s. L'expérience de Missions Publiques a permis d'enrichir la réflexion.

La diversité, késako ?

Diversité : “Ensemble de personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.”

Dictionnaire Larousse

Pour Aristote le principe qui fonde la démocratie “c'est d'être tour à tour gouverné et gouvernant”. Alors qu'une critique portant sur le fonctionnement de la démocratie représentative se diffuse, un des points déterminant est le sentiment qu'un fossé se creuse entre le lieu de la décision politique et les citoyen.ne.s, de n'être plus que gouvernés, par une élite politique qui ressemblerait de moins en moins au peuple qui l'a élu. C'est dans une logique de rupture de cette verticalité que s'est développé un ensemble de processus de délibérations citoyennes, permettant une plus grande inclusion de la volonté citoyenne à la décision. A ce titre, bon nombre de démarches participatives et délibératives, recourant au modèle des mini-publics, cherchent à atteindre une certaine forme de diversité. Les systèmes démocratiques s'appuyant sur des formes de représentation (passer un contrat pour porter des intérêts) et de représentati-

tivité (être similaire et donc défendre les mêmes intérêts) pour produire des décisions, ce qui fonde alors la légitimité de cette décision est la juste intégration des différents discours, positions et intérêts de la communauté au plus large. La diversité permet alors de rompre le processus de reproduction sociale de la classe politique. Il y a dans les principes de ces démarches l'idée que chaque citoyen.ne est à même de participer à la prise de décision politique grâce à son parcours de vie, ses expériences et ses opinions. Elles prétendent également à une certaine forme de neutralité dans la modération des délibérations. Enfin, en se rapprochant le plus possible de la population réelle dans la composition des panels, elles apportent de la légitimité aux décisions produites.

La démocratie délibérative “renvoie à un idéal de gouvernement dans lequel la légitimité d'une décision repose, au-delà de l'élection, sur l'existence d'une discussion préalable, à laquelle devraient pouvoir participer tous ceux que la décision concerne.”

Loïc Blondiaux (2007)



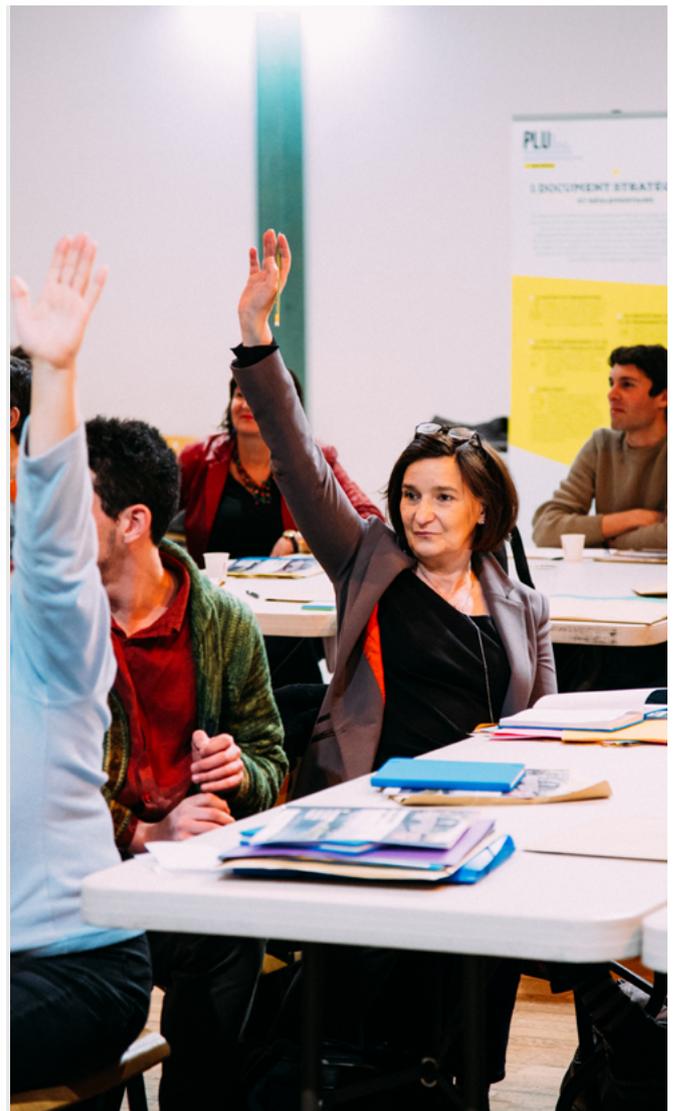
La diversité, quelle importance ?

La diversité tente de répondre à l'inégal accès politique du fait du capital social, culturel et économique de chaque citoyen.ne. La législation française tente de lutter contre l'exclusion sociale en adoptant certaines mesures à l'encontre de la discrimination dans les entreprises et les espaces publics. La diversité serait donc un fondamental pour l'inclusion sociale et politique de tou.te.s.

Pour autant la diversité est-elle le seul critère d'intégration de tou.te.s ? Sur quelle base choisissons nous les critères de diversité ? Est-ce que la diversité a réellement un rôle représentatif ou favorise-t-elle une image politique positive sans pour autant créer les conditions d'une véritable inclusion ?

En sociologie, la diversité se rapproche de la notion de mixité sociale. Elle permet à des personnes issues de milieux sociaux différents, en une zone géographique donnée, de se côtoyer et de cohabiter. C'est ce qui est recherché dans les processus de démocratie participative. Lors de la mise en place d'une démarche délibérative, on crée un espace de discussion vivant, créatif et dynamique pour permettre à une diversité de personnes d'explorer, de discuter, de débattre et de s'accorder sur des points d'accords et de désaccords.

Ce n'est pas un hasard si la notion de mixité sociale s'est, dans un premier temps, développée d'abord en politique de la ville et en matière de renouvellement urbain. La notion d'espace est importante pour comprendre l'intention de faire se rencontrer, et pas simplement se croiser, des personnes d'horizons différents dans un même lieu. Et dans le cas des processus délibératifs, pour répondre à une problématique politique posée en valorisant la diversité des parcours de vie et des expériences.



Une diversité unique ou choisie ?

La diversité est recherchée en permanence dans l'élaboration des panels citoyens. Mais on ne parle pas toujours de la même diversité.

La diversité a-t-elle pour objectif de permettre une représentativité absolue de la société ?

Dans ce cas, qu'en est-il des démarches avec seulement 20 personnes ou avec 100 citoyen.ne.s à l'échelle mondiale ?

La diversité a-t-elle pour objectif une plus grande efficacité de la démarche délibérative et une plus grande rigueur dans les propositions citoyennes faites ?

Est-ce que l'efficacité de la démarche est le seul point d'analyse et d'évaluation ?

La diversité est-elle un moyen d'atteindre l'objectif de délibération choisi par le commanditaire ?

Dans ce cas, la notion de diversité serait fluctuante selon les situations.

En choisissant les critères de sélection, on cible donc la diversité nécessaire pour répondre à la problématique politique posée. Dans certaines situations la présence, en nombre important, de populations précarisées, de jeunes, de personnes à mobilité réduite, etc. est nécessaire et fait sens malgré l'impossibilité d'une représentativité exhaustive.

L'objectif étant de ne pas tomber dans un volontarisme trop important et d'accueillir des personnes qui rejettent aujourd'hui les démarches participatives. Il faut, dans un premier temps, identifier les personnes écartées des démarches participatives (les personnes ayant un revenu économique important, les femmes d'origine étrangères, les jeunes, les personnes habitants dans les Quartiers Politique de la Ville, les personnes non mobiles ...). Selon les démarches et les sujets traités, il peut être intéressant d'assumer une surpondération pour certains critères de diversité.



Définir les critères de la diversité

La diversité de profil est le socle permettant de légitimer la démarche auprès du grand public.

La diversité de profil

Elle comprend :

- **La diversité d'identité sociale** : catégorie socio-professionnelle, âge, sexe...
- **La diversité territoriale et géographique** : elle nécessite d'être redéfinie pour sortir d'un découpage binaire entre zones rurales et zones urbaines ou de la représentativité géographique absolue en pourcentage de la population (exemple de la Conférence sur l'avenir de l'Europe).

La diversité de profil n'est pas suffisante car elle reste trop généraliste (ex : la nomenclature de l'INSEE classe les citoyens dans des catégories larges et regroupe des réalités différentes). Pour une meilleure réussite du processus participatif, la diversité d'opinion et la diversité de parcours de vie sont aussi des paramètres importants à prendre en compte. Cela permet de faire remonter des expertises d'usages multiples et de faire se croiser des personnes qui ne se rencontreraient pas autrement.

La diversité d'opinion

Elle comprend :

- **La diversité d'opinion politique** :
 - Questionner le vote aux dernières élections présidentielles en prenant en compte l'abstention, le vote blanc et le vote nul.
 - Questionner le niveau d'engagement politique.
- **La diversité d'opinion sur la démarche participative** :
 - Questionner l'opinion sur le fond de la démarche le positionnement vis à vis du sujet traité.
 - Questionner l'opinion sur la forme de la démarche; l'intérêt porté à la démarche.

La diversité de parcours de vie

Elle comprend :

- **La diversité relationnelle** :
 - Questionner les différents profils des personnes.
- **La diversité de vécus** :
 - Questionner le sensible en lien avec le sujet traité, l'expérience et les modes de vie.

Certains critères de diversité sont difficilement atteignables pour des questions législatives ou de censure culturelle :

- **La diversité ethnique** : Interdiction constitutionnelle des statistiques ethniques en France ce qui tend à invisibiliser la question du genre. Cette interdiction n'existe pas partout. Une enquête sur les trajectoires de vie et les origines peut permettre d'aborder ce sujet tout en respectant la loi.
- **La diversité de revenu** : Il existe un tabou en France sur les questions du revenu des ménages. Le rapport entre niveau d'études et de revenus a perdu du sens. L'obtention d'un diplôme universitaire n'est pas forcément corrélée avec les ressources financières de la personne.
- **La diversité politique** : Il existe un tabou en France sur la posture politique individuelle. Le vote reste quelque chose d'anonyme.

Quelles limites à la composition des panels ?



Afin d'aboutir à une reproduction à moindre échelle de la population concernée dans nos panels, on s'appuie sur la méthode des quotas. On regarde quel pourcentage de la population appartient à telle ou telle catégorie, et on reproduit les proportions au sein du panel.

Se pose alors la question des critères utilisés pour établir les quotas. Plusieurs critiques portent sur le principe même de la représentativité sur base de critères socio-démographiques.

Le manque de sensibilité à l'échelle

- Pour un indice de confiance de 95% et une marge d'erreur de 5%, il faut entre 370 et 384 personnes pour avoir un échantillon représentatif d'un groupe composé d'entre 10 000 et 250 000 personnes, c'est-à-dire que 15 personnes supplémentaires dans le panel suffiraient en théorie à traduire la diversité de 240 000 personnes. De même, que ce soit pour 250 000 personnes ou pour 10 millions, la taille de l'échantillon représentatif serait de 384 personnes, ce qui illustre bien le manque de sensibilité à l'échelle.

- Cette méthode suppose qu'une diversité sociologique traduit la diversité d'opinions présente dans la population, hors les grandes variables sociologiques ont tendance à "écraser" une part importante des parcours de vies de chacun, elles ne permettent donc pas à elles seules d'assurer que la diversité des discours sur un sujet soit représentée de la même façon que dans l'ensemble de la population.

S'il y a un écart entre la population réelle et les quotas que nous déterminons, alors le mini-public ne sera pas représentatif. C'est pourquoi plutôt que de prétendre à une représentativité inatteignable on parlera de diversité. Il faut bien saisir l'intérêt de la démarche, c'est-à-dire de croiser des perspectives qui hors de ce contexte ne se rencontreraient pas, plutôt que de reproduire l'ensemble de la société en à petite échelle. Dans cette logique on peut enrichir les outils habituels par d'autres approches.

La réflexion peut s'appuyer sur deux éléments différents : les systèmes de valeurs et les positions exprimées sur un sujet.



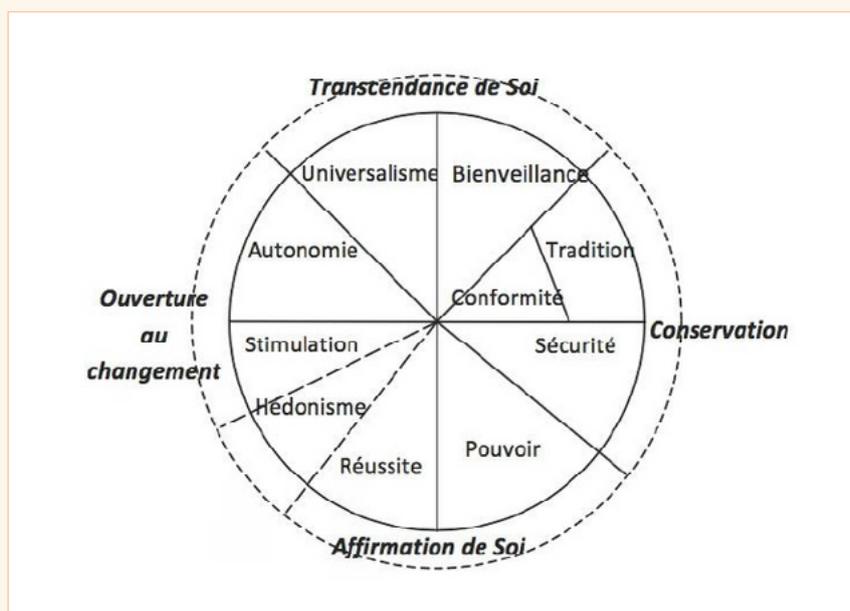
Focus : le système de valeurs de Schwartz

Les valeurs peuvent être définies comme des “*croyances liées à des affects [...] des motivations visant à atteindre un certain but*” (Chataigné, Bonardi, Pantaléon, 2016). Elles expriment la nécessité de satisfaire un besoin comme par exemple l'autonomie ou la sécurité.

Les différentes valeurs portées par un individu fonctionnent en interaction les unes avec les autres et forment un système cohérent du point de vue de l'individu. On peut distinguer 4 grandes catégories de valeurs qui présente des oppositions :

- **La Transcendance de soi** privilégie le bien-être et l'intérêt des autres.
- **L'Affirmation de soi** s'y oppose, mettant en avant la poursuite d'intérêts individuels.
- **L'Ouverture au changement** se rapporte à l'indépendance d'action, de pensées et de sensations, la recherche de nouvelles expériences.
- Y est opposée la **Conservation** ou **continuité** qui favorise l'autorestriction, l'ordre et la résistance au changement.

On pourrait imaginer adjoindre les systèmes de valeurs comme critère de sélection des participants. Le modèle de Schwartz propose 10 principaux types de valeurs, permettant de révéler le système de valeurs d'un individu, que l'on peut mesurer par le biais d'un questionnaire simplifié (Annexe 1).



Une approche différente de la diversité

Sinus Milieu

Le Sinus Milieu est une approche développée par l'Institut Sinus, qui réalise des enquêtes sociales et de marché.

Avec comme point de départ les limites des critères sociodémographiques, ils ont réalisé des dizaines d'entretiens et d'analyses d'espaces de vie quotidiens en Allemagne, qu'ils ont ensuite codé en 38 propositions représentant les différentes valeurs présentes dans l'environnement étudié.

Trois grands types de positionnement se dégagent :

- les **traditionalistes**, centrés sur le devoir et l'ordre,
- les **modernistes**, centrés sur l'individualisme et le plaisir,
- et le **groupe réorientation**, centré sur l'expérimentation et les paradoxes.

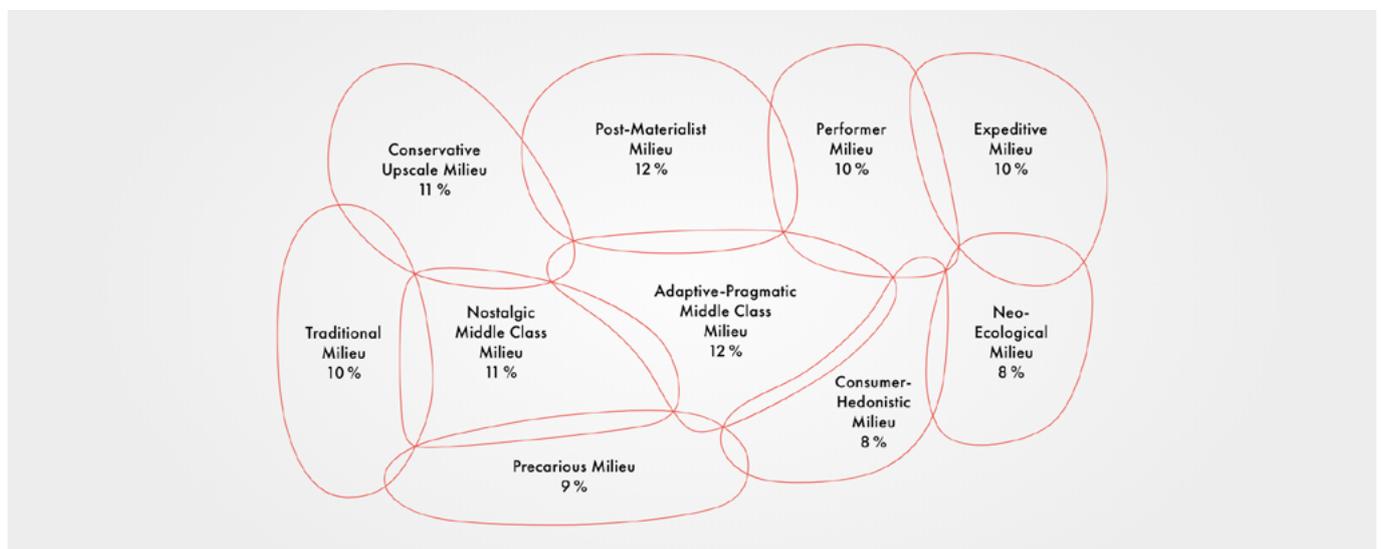
En croisant des critères socio-démographiques et le positionnement sur les 38 propositions, ils ont constitué des idéaux-types et sont en capacité

de situer les individus dans ces groupes. Ils ont développé plusieurs modèles, le plus poussé en Allemagne et d'autres pour une cinquantaine de pays.

Le modèle international (Annexe 2) présente 8 catégories d'idéal-types : established, intellectuals, performers, traditionnels, modern mainstream, adaptive navigators, sensation oriented, consumer materialists.

“People who share socioeconomic backgrounds can nevertheless think and act quite differently. Their diverse value orientations are one reason for this. Values are a significant factor in behaviour, but remain understudied – in part because they can be difficult to operationalize.”

Dr. James Edwards, senior researcher and consultant, SINUS Institute



Q Methodology

La “méthodologie Q” est un outil d’investigation issu de la psychologie sociale, créée par William Stephenson dans les années 1950.

L’objectif de cette méthode est de permettre une compréhension éclairée sur l’éventail de perspectives qui existent dans la société sur un sujet donné. Pour cela, une instance de valorisation des affirmations, qui traduit la problématique en analyse, est alimentée par les individus participants à l’étude. Son utilisation lors du recrutement dans des démarches délibératives pourrait permettre de s’approcher d’un idéal démocratique discursif, en intégrant la gamme des arguments, des parcours de vie et des perspectives la plus complète possible.

Points positifs

- La diversité maximale peut être atteinte si on recrute des participants de chacun des clusters identifiés.
- L’incorporation des participants avec des discours “éco-centristes” permettrait d’incorporer la voix du vivant et des générations futures.
- Une évaluation transversale et suivie tout au long de la démarche permet d’évaluer des transformations discursives et attitudeles.

Points négatifs

- La sélection du set Q peut biaiser le résultat : les discours qui sont faiblement articulés, ou pas articulés (le cas des non-humains) sont désavantagés.
- Il n’y a pas façon de s’assurer que les personnes recrutées pour leur discours éco-centriques par exemple soient capables de défendre cette perspective pendant l’élaboration des décisions.
- Les participant.e.s peuvent biaiser le processus, notamment en faisant des affirmations en désaccord avec leurs croyances.

- La présentation des set Q aux participant.e.s en amont de la délibération peut influencer leur posture.
- La réalisation de l’étude implique une augmentation considérable des ressources allouées au recrutement.

La méthodologie Q en 6 étapes

1. L’identification de toute l’étendue des discussions et des discours sociaux qui entourent la question étudiée, à travers la presse écrite ou audiovisuelle, les discours politiques, les comptes rendus des comités de quartiers; tout ce qui existe et qui est disponible pour être analysé.
2. L’extraction d’une soixantaine d’affirmations sur le sujet en discussion.
3. Les participants sont sélectionnés à travers un échantillonnage raisonné, basé sur le principe de la “variété indépendante limitée”: il y a un nombre limité de positions cohérentes sur tous les sujets (environ 50), et les différences sont une question d’intensité plus que de perspective.
4. Les participants, avec l’aide d’une échelle de Likert, comparent et notent les affirmations du “set Q”, selon leur degré d’accord ou de désaccord.
5. Les set Q complétés sont soumis à une analyse factorielle, et permettent ainsi l’identification des “clusters” qui ont des patrons de notation, permettant le regroupement entre des individus qui sont d’accord ou en désaccord avec des affirmations similaires. Un individu peut appartenir à plus d’un cluster.
6. Les facteurs résultants doivent être interprétés à la lumière des réponses données par les participants. Des éléments ou même des clusters non-anticipés peuvent émerger de cette phase.

L'observatoire des perspectives utopiques

L'Observatoire des perspectives utopiques est une enquête, menée par L'ObSoCo, visant à mesurer l'adhésion ou le rejet de la société française à différents modèles de société.

On mesure l'adhésion à des valeurs, sur le même principe que le modèle de Schwartz, et à des positionnements par rapport à trois modèles de "société idéale" :

- **L'utopie écologique** : organisation sociale et économique plus sobre.
- **L'utopie identitaire-sécuritaire** : forme de nostalgie du passé et un besoin de protection face aux influences étrangères.
- **L'utopie techno-libérale** : valorise les droits individuels et le progrès technique.

En fonction de l'adhésion des individus aux différentes utopies, ils ont établi des groupes d'individus qui synthétisent à la fois système de valeurs et positionnement sur une vision de la société :

- **Les "décroissants radicaux" (4 %)** : ils adhèrent très fortement à l'utopie écologique et sont très critiques envers les autres utopies. Ils mettent en avant des valeurs de solidarité, de sociabilité, et rejettent les valeurs matérialistes ou morales/traditionalistes.
- **Les "identitaires-sécuritaires" (6 %)** : ils sont très favorables à l'utopie identitaire-sécuritaire, seul groupe opposé à l'utopie écologique et plutôt opposé à l'utopie techno-libérale. Ils mettent en avant les valeurs morales, de respect des traditions et le goût de l'effort et ont une forte tendance matérialiste. A l'inverse, ils n'adhèrent pas aux valeurs de solidarité et de respect de la nature.

- **Les "identitaires-écologistes" (12 %)** : ils adhèrent fortement à l'utopie identitaire-sécuritaire, mais évaluent également positivement l'utopie écologique. Ils valorisent la morale et la tradition mais rejettent les valeurs matérialistes.
- **Les "modérés verts" (19 %)** : ils adhèrent à l'utopie écologique et ont des réserves sur les autres utopies. Ils mettent en avant des valeurs de solidarité et d'épanouissement personnel.
- **Les "modernes" (29 %)** : unique groupe ayant un attrait (mesuré) pour l'utopie techno-libérale. Ce qui marque leur différence est une adhésion très marquée aux valeurs de progrès technique, d'individualisme et de matérialisme.
- **Les "modérés sécuritaires" (30 %)** : Ils adhèrent aux utopies écologique et identitaire-sécuritaire, ils sont sensibles aux valeurs de réussite sociale, d'aisance matérielle et de morale.

L'enquête s'appuie elle-même sur le principe d'échantillon représentatif (4000 personnes consultées). Ne retombons nous pas sur le même biais que nous essayons d'éviter ? Si la méthode globale de l'enquête est solide et que l'on peut avoir une certaine confiance dans les catégories proposées, il faut prendre les pourcentages d'appartenance à tel ou tel groupe avec distance.

Comment atteindre la diversité souhaitée ?

Quelques expériences chez Missions Publiques

Assemblée des Possibles (Mission Jadot)

Dans cette démarche qui s'est concentrée sur l'état de la démocratie, un des critères de sélection a été la défiance, la posture critique vis-à-vis de la politique. Lors du recrutement, les participants ont répondu à des questions concernant le fait d'avoir voté ou non lors des dernières élections, et des questions ouvertes sur leur rapport aux personnalités politiques.

Convention Citoyenne d'Est-Ensemble

Lors du recrutement, l'institut de sondage a focalisé son approche sur la composition des ménages (familles bi-parentales, familles mono-parentales, couples sans enfants).

Jury citoyen pour l'Institut National du Cancer (INCA)

Une des particularités de l'organisation de ce jury citoyen sur le dépistage du cancer du sein est sa logique comparative. Ayant reçu la même formation et le même mandat, deux groupes ont travaillé de façon parallèle, l'un composé par des professionnels de la santé et l'autre par des femmes. Dans le groupe composé de vingt femmes, les profils ont été diversifiés notamment par leur rapport à la maladie. Deux femmes guéries du cancer du sein étaient présentes, ce qui est très proche des taux réels (10%). Dans ce cas, la surreprésentation ne paraissait pas pertinente, notamment à cause de la charge émotionnelle que cela impliquait pour la tenue des délibérations.

We, the Internet

Certains critères de diversité ont été cruciaux pour se rapprocher autant que possible d'une diversité à l'image de chacun des 80 pays partenaires. Le niveau

de connectivité faisait partie intégrante de la stratégie de recrutement et le critère d'alphabétisation numérique a été un critère souvent pris en compte par les partenaires d'Asie, d'Afrique, d'Amérique latine et du sud pour toucher une population non-connectée et qui n'utilise pas Internet régulièrement.

Fair Energy Transition for All (FETA)

Avec l'objectif de toucher des public précaires (et de la diversité parmi ces profils), le recrutement pour cette démarche a été fait en utilisant des relais sur le terrain : des centres de santé, des centres sociaux, des missions locales et des collectivités. Si cette approche est perçue comme un bon outil par l'équipe, la manque de temps et la rapidité avec laquelle le recrutement a du être effectué ont constitué un frein à l'atteinte de la diversité recherchée.

La conférence sur l'avenir de l'Europe (COFOE)

Le tirage au sort a été effectué avec comme base la répartition des sièges de chacun des Etats membres au Parlement européen (c'est à dire sur la base de leur population et avec une sur-pondération pour les pays les moins peuplés). Le commanditaire a réclamé la parité Hommes/Femmes, ainsi qu'une sur-représentation des Jeunes de 16-25 ans à hauteur de 33,3% (1/3) des Panels. Le recrutement a été effectué par un prestataire externe sur la base de différentes méthodes (listes électorales, téléphoniques, etc...).

Interview avec Pablo Lumerman



Fondateur de LIQUEN, cabinet de conseil en développement régénératif (Argentine)

Pablo Lumerman agit dans le domaine de la transformation des conflits complexes depuis 15 ans. Il a mené des instances collaboratives en plaçant le dialogue au centre de son travail avec comme objectif principal la régénération des liens sociaux dans tout le continent sud-américain.

Comment abordez-vous la question de la diversité dans les processus que vous facilitez ?

Il faut intégrer la diversité qu'on prétend faciliter. J'embarque donc les acteurs pour le repérage des voix qui nécessitent d'être entendues. Je vois la construction de la carte d'acteurs comme un travail d'artisan, qui implique une attention constante aux identités politiques et ethno-culturels des parties prenantes. A travers la diversité d'approches et de pouvoirs, une "tension créative" est créée parmi les acteurs. Cela leur permet de s'approprier le processus, en renforçant la collaboration entre les concernés ainsi que la perception de légitimité de la démarche.

Dans tout le paysage social, il y a des individus qui, par leur position socio-économique et leur capital culturel, sont plus à même que d'autres d'exprimer leurs points de vue sur les sujets qui les concernent. Comment fait-on pour toucher ces autres personnes ?

S'appuyer sur les réseaux de terrain déjà constitués, guidés par les parties prenantes elles-

mêmes est un bon début. Les groupes WhatsApp du quartier, par exemple, sont des alliés récurrents pour aller vers les personnes qui ne côtoient pas les arènes politiques traditionnelles. S'agissant des publics réticents à la participation, il s'impose de savoir les approcher depuis un regard pluraliste. Je pense à Chela, une référente d'une communauté autochtone du peuple mapuche, qui disait "J'y vais dans leurs démarches et ils me demandent de me projeter d'ici à 50 ans... quel est l'intérêt si je ne sais pas si mes gens vont pouvoir manger d'ici demain ?". C'est central de construire un agenda qui leur parle, touchant des sujets qui les concernent en les associant dès le début à une co-construction du plan de travail et en le maintenant ouvert aux contributions qu'ils amènent sur la table et en les intégrant à la stratégie de dialogue visée.

Parfois les gens issues des milieux plus aisés sont aussi absents dans les instances de dialogue. Comment faites-vous pour amener à la table ceux n'ayant pas a priori d'intérêts pour ce genre de démarche, par exemple des personnes appartenant à l'extrême droite ?

Il faut assumer que le pluralisme est aussi une approche idéologique. Face à un public d'extrême droite, il s'agit d'adopter une posture de négociation qui permet de créer les conditions dans lesquels ce groupe accepterait d'être entendu. Il y a toujours des valeurs en commun, il faut les chercher. Que disait cette chanson de Sting ? "Russians love their children too..."

Bibliographie

Les limites du tirage au sort

Chataigné, Christine, Christine Bonardi, et Nathalie Pantaléon. "Niveaux de référence dans l'évaluation des valeurs du modèle de Schwartz", *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, vol. 112, no. 4, pp. 427-453. 2016.

Lindeman, M. & Verkasalo, M. , "Measuring values with the Short Schwartz's Value Survey", *Journal of Personality Assessment*, 85(2),170- 178. 2005.

La diversité, késako ? p 02

Larousse. (s. d.). Diversité. Dans Dictionnaire en ligne.

Blondiaux, Loïc. "La démocratie participative, sous conditions et malgré tout. Un plaidoyer paradoxal en faveur de l'innovation démocratique", *Mouvements*, vol. 50, no. 2, 2007, pp. 118-129.

Sinus milieu p 09

Entretien avec James Edwards, Chercheur et Consultant chez Sinus Institut, 31 mars 2022.

"Sinus-Milieus International", [sinus-institut.de], consulté en ligne Mai 2022.

Q methodology p 10

Davies, B. B., Blackstock, K., & Rauschmayer, F. (2005). 'Recruitment', 'composition', and 'mandate' issues in deliberative processes: should we focus on arguments rather than individuals?. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 23(4), 599-615.

L'observatoire des perspectives utopiques p 11

"Observatoire des perspectives utopiques 3e Edition", Observatoire Société et Consommation. Mars 2022.



MISSIONS PUBLIQUES

Dialoguer et
(se) comprendre
pour mieux décider

Visitez notre site



missionspubliques.com

