

Feuille de résultats #02

CoSF Mise en œuvre de la NPR
sur le plan cantonal

Rôle et tâches des cantons et des régions

SOMMAIRE

1. Informations sur la manifestation	2
2. Programme & buts	3
Programme détaillé	3
Buts de la deuxième séance	3
3. Programme de travail 2009	3
Proposition d'un programme de travail pour 2009	3
4. Rôles et tâches du management régional	3
Définition du management régional	3
Rôles et tâches du management régional dans le cadre de la mise en œuvre de la NPR	3
5. Profil du manager régional	5
Profil du manager régional	5
Recommandations	6
6. Rôles et tâches des cantons	7
Rôles & tâches des cantons dans le cadre de la mise en œuvre de la NPR	7
7. Moments d'échange	7
Programme de mise en œuvre de la NPR dans le canton d'Uri	7
8. Atelier pratique	8
Centre de compétence en médecine complémentaire	8
9. Suggestion des lectures	9
10. Remarques	9

Feuille de résultats

Cette feuille de résultats correspond à un procès-verbal retravaillé et complété. Elle est censée aider les participantes et les participants de la communauté du savoir-faire à comprendre les grandes idées et les réflexions, ainsi qu'à consigner par écrit les diverses étapes du travail. Elle doit toutefois être considérée comme **une partie d'un processus de travail qui n'est pas encore achevé**. Toutes les pages sont donc pourvues d'un sigle «work in progress».

La feuille de résultats met à disposition de l'ensemble de la communauté du développement régional les connaissances qui ont été élaborées dans les communautés du savoir-faire. Elle s'adresse ainsi à **toutes les actrices et acteurs qui oeuvrent dans le domaine du développement régional** et qui s'intéressent aux thèmes traités dans les feuilles de résultats.

1. INFORMATIONS SUR LA MANIFESTATION

Communauté du savoir-faire (CoSF) «Mise en œuvre de la NPR sur le plan cantonal»

Type de manifestation

Communauté du savoir-faire, 2^e séance

Lieu et date

Restaurant zum Goldenen Löwen, Langnau (BE), 12 novembre 2008

Contact

Johannes Heeb (johannes.heeb[at]regiosuisse.ch)

Participants

Pascale Anton, Promotion économique du canton de Fribourg
Danielle Baumgartner, Amt für Wirtschaft, Kanton St. Gallen
Marcus Gschwend, Amt für Wirtschaft und Tourismus, Kanton Graubünden
Harald Lang, Volkswirtschaftsdepartement, Kanton Schwyz
Véronique Martrou, Département de l'économie, Etat de Vaud
Christian Raab, Volkswirtschaftsdirektion, Kanton Uri
Mark Reinhard, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Benedict Vuilleumier, Wirtschaftsförderung, Appenzell Innerrhoden
Valesko Wild, Dipartimento delle Finanze e dell'Economia, Repubblica e Cantone Ticino
Daniel Wüthrich, Beco Berner Wirtschaft
Matthias Wyrsh, Amt für Raumentwicklung, Wirtschaftsförderung und Geoinformation (rawi), Kanton Luzern

Téléchargement du document

www.regiosuisse.ch/telechargement/publications-regiosuisse-1/

Langues

Les feuilles de résultats des communautés du savoir-faire regiosuisse paraissent en allemand et en français.

Photo de la première page

Vue sur la région de l'Emmental en direction des Alpes bernoises, U. & E. Flükiger-Meier.



2. PROGRAMME & BUTS

Programme détaillé

- **Bienvenue et présentation de la méthode et de la forme de travail:** les communautés du savoir-faire regio**n**uisse offrent la possibilité d'échanger et de mettre à jour des connaissances concrètes, des expériences et des stratégies sur le développement régional et la Nouvelle politique régionale (NPR).
- **Phase de travail 1:** Rôle et tâches des régions et des cantons dans la mise en œuvre de la NPR. Collaboration de la CoSF «Mise en œuvre de la NPR sur le plan cantonal» avec la Conférence des bureaux de politique régionale.
- **Phase de travail 2:** Discuter les tâches et le profil de compétences du management régional, définir un profil de compétences d'un «Manager régional Suisse».
- **«Moments d'échange»:** Echange sur les problèmes, les expériences, les idées, les instruments et les méthodes.
- **«Atelier pratique»:** Moment pratique consacré à la mise en place d'un centre de compétence en médecine complémentaire par le Regionalspital Emmental. Cette l'atelier pratique offre la possibilité d'analyser concrètement un projet NPR, d'en identifier les critères de succès, de discuter de problèmes et de répondre à des questions.

Buts de la deuxième séance

- Clarifier la manière dont les tâches de la Conférence des bureaux de politique régionale de la communauté du savoir-faire «Mise en œuvre sur le plan cantonal» peuvent être délimitées.
- Définir les rôles et les tâches qu'ont les régions et les cantons au niveau de la mise en œuvre de la NPR.
- Elaborer un profil de compétences du «Manager régional».

3. PROGRAMME DE TRAVAIL 2009

Proposition d'un programme de travail pour 2009

| 3^e séance (janvier/février 2009):

- RP / Communication sur la NPR / Rendre viable la NPR
- Phase initiale, études préliminaires, financement à fonds perdus, etc. Identification du projet / Evaluation de la durabilité des projets.

| 4^e séance (avril/mai 2009):

- Projets intercantonaux: communauté du savoir-faire spécifique.
- Projets pilotes

| 5^e séance (août/septembre 2009):

- Implication de l'économie dans la NPR

| 6^e séance (novembre/décembre 2009):

- Encore ouvert

4. RÔLES ET TÂCHES DU MANAGEMENT RÉGIONAL

Définition du management régional

On entend par management régional le lancement et le suivi orienté vers la pratique de processus de développement régionaux transversaux par un personnel qualifié et sur la base des représentations qu'ont du développement les acteurs et les actrices régionaux compte tenu des conditions cadres externes (MAIER 2000 dans BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR LANDESENTWICKLUNG UND UMWELTFRAGEN 2003: 2).

Il s'agit de tâches transsectorielles et globales d'un développement régional durable avec des exigences spécifiques en matière de modération et de conseil, de développement de concepts, d'évaluation et de gestion de projets, de mise en œuvre de programmes, de marketing, ainsi que de monitoring et d'évaluation (BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR LANDESENTWICKLUNG UND UMWELTFRAGEN 2003: 2).

Rôles et tâches du management régional dans le cadre de la mise en œuvre de la NPR

La communauté du savoir-faire était unanime à reconnaître qu'il est difficile de décrire de manière exhaustive les rôles des régions. Les régions sont en effet définies différemment à l'intérieur des cantons et ont toujours des tâches spécifiques. Il s'agirait plutôt de discuter ici du rôle du management régional.



Le management régional initie, coordonne et organise des processus (mesures, projets) pour la région: la collaboration et la mise en réseau des partenaires régionaux sert en fin de compte à la mise en œuvre de projets qui offrent des bénéfices concrets à tous les participants et à l'ensemble de la région, p. ex. améliorer la qualité de vie de la population de la région, créer ou garantir des postes de travail ou encore augmenter le degré de notoriété de la région. Les tâches du management régional peuvent donc être définies comme suit:

- **Elaborer une stratégie de développement régionale:** Le management régional élabore, en collaboration avec les cantons, un concept de développement spécifique à la région, qui englobe les frontières professionnelles et communales. Cette stratégie peut déboucher sur une planification (pluriannuelle) concrète du développement régional. Outre des lignes directrices générales, cette stratégie doit également expliciter des représentations concrètes (mesurables) du développement économique régional.
- **Générer et promouvoir des idées de projets:** Le management régional génère des idées de projets concrets (rôle proactif) et les transmet aux bonnes personnes pour qu'elles soient mises en œuvre. La collaboration interdisciplinaire au sein d'une région permet l'émergence de nouveaux thèmes ainsi que l'implication de nouveaux partenariats potentiels des actrices et des acteurs régionaux. Le management régional soutient les «personnes créatives» à avoir leurs propres idées de projets.
- **Guider les idées de projets:** Le management régional joue un rôle réactif dans ce sens qu'il permet aux idées de projets qui viennent de l'extérieur d'être diffusées via les bons canaux. Le management régional joue ici le rôle de mentor/conseiller.
- **Soutenir le développement de projets:** Le management régional soutient et accompagne des développements de projets et propose un soutien durant les phases initiales, en particulier au niveau des tâches administratives. Il assume ainsi une fonction que les actrices et les acteurs du développement régional ne peuvent à eux seuls assumer.
- **Assurer le lien entre l'économie et le canton:** Le management régional fait fonction de lien entre les actrices et les acteurs économiques locaux/régionaux et le canton. En d'autres termes, il doit jouer un rôle de «traducteur» et être en mesure de présenter les buts de la NPR dans un langage économique.
- **Assurer le lien entre les actrices et les acteurs du développement et le canton:** Le management régional est le lien entre les actrices et les acteurs du développement local et régional et le canton. Cette fonction requiert un haut niveau de professionnalisme ainsi que de solides connaissances des processus au niveau cantonal.
- **Viser la rentabilité:** Le management régional pense et agit de manière économique et ce dans une perspective durable qui tienne compte des aspects écologiques et sociaux. Le management régional crée ainsi un environnement propice aux investissements qui respectent l'identité régionale et les conditions cadres environnementales et sociales.
- **Vivre la communication:** Le management régional communique et informe sur la NPR ; il est capable de transmettre le sens de cette dernière. Il «vend» la NPR et montre aux actrices et aux acteurs les bénéfices qu'ils peuvent en tirer.
- **Etre un fin limier:** Le management régional a un bon flair pour identifier les développements et les processus aux différents niveaux (Confédération, canton, communes, région, mais aussi l'économie) et il sait comment en tenir compte et les utiliser le cas échéant.
- **Etre médiateur:** Une région est sans cesse confrontée à de nouveaux défis et problématiques en raison des influences externes et internes. Le management régional est en conséquence un bureau de prestations qui récolte activement des connaissances, qui les transmet aux bonnes personnes ou instances et qui encourage la mise en place de processus de résolution des problèmes via des méthodes comme la modération et la médiation.
- **Faire du marketing économique:** Le management régional crée, par le biais de diverses activités (information, marketing régional, etc.), un environnement propice aux investissements qui respectent l'identité régionale et les conditions cadres environnementales et sociales. Le management régional reconnaît et promeut l'importance des facteurs spécifiques à la région (qualité de vie).



Afin d'impliquer l'économie, le management régional doit, outre les rôles et les tâches susmentionnées ...

- ...être capable de mettre en réseau et de créer des réseaux (suprarégionaux) dans lesquels l'économie peut être impliquée.
- ...assumer des tâches administratives dans la phase de pré-projet et fournir ainsi des prestations de service aux organes responsables de projets de l'économie, qui leur facilitent la mise en œuvre de projets économiques régionaux.

Synthèse des tâches du management régional

Planification du développement régional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboration d'une stratégie de développement régional, y compris du développement économique qu'il faut en attendre ▪ Planification pluriannuelle ▪ Convention de prestations avec le canton
Préparation de l'information, information au grand public	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation de matériel d'information pour les initiateurs de projets, l'économie, les actrices et les acteurs de la politique régionale ▪ Fournir des renseignements ▪ Communication sur la NPR, «Vendre la NPR» ▪ Organisation d'échanges d'opinions, auditions d'expertes et d'experts ▪ Production de publications, présentations sur la NPR
Conseil, coaching et acquisition de savoirs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil et acquisition de moyens de promotion ▪ Etablissement de contacts avec les instances concernées, les expertes et les experts ▪ Conseil aux organes responsables de projets ▪ Conseil pour la création d'entreprises
Gestion de processus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rôle d'interface entre le canton et les actrices et les acteurs des projets ▪ Rôle d'interface entre l'économie et le canton ▪ Organisation d'ateliers ▪ Modération et médiation ▪ Réseautage avec d'autres régions, mise en place de coopérations transrégionales ▪ Création et soutien de réseaux transrégionaux
Gestion de projets	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lancement de projets ▪ Développement d'idées de projets ▪ Lancement d'organes responsables de projets ou de coopérations ▪ Valorisation des idées de projets existantes ▪ Soutien à la planification de projets ▪ Accompagnement lors de la réalisation de projets ▪ Assurance du succès, controlling des projets
Administration et monitoring	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rédaction de rapports ▪ Séances à huis-clos, monitoring, (auto)-évaluation ▪ Formation continue

Tâches du management régional dans le cadre de la mise en œuvre de la NPR
 Sur la base du projet du groupe de recherche Triesdorf, RRV-GmbH Bayreuth 2003, p. 13. Dans: Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen (2003): Handbuch erfolgreiches Regionalmanagement. Bayreuth, Triesdorf, ainsi que la discussion menée au sein de la communauté du savoir-faire regio Suisse du 12 novembre 2008).

5. PROFIL DU MANAGER REGIONAL

Profil du manager régional

(Sur la base de la proposition de la communauté de travail du manager régional de Basse-Autriche (A. Kastner, R.M. Weitzer, voir www.rm-austria.at/berufsbild.asp) et la discussion menée au sein de la communauté du savoir-faire regio Suisse du 12 novembre 2008).

Compétence régionale

Les managers régionaux comme CONNAISSEURS et CONSEILLERS

- Il est impératif de connaître la région comme telle: connaissances des actrices et des acteurs pertinents («know-who») et sur les conditions cadres spécifiques à la région, les forces, les chances, les risques et l'histoire de la région. Etre accepté dans la région est également une condition importante.
- Rôle en tant que «secrétaire général/e du développement régional».
 - Le management régional doit pouvoir œuvrer pour la région et au nom de celle-ci, p. ex. pour créer des communautés de travail et de coopération régionales avec d'autres actrices et acteurs de la région.
 - Le soutien des organes politiques/régionaux est important pour l'exécution de ce mandat. Les décideurs doivent être impliqués de manière à ce que les thèmes de travail soient communiqués vers l'extérieur, afin qu'ils soutiennent et légitiment explicitement l'action du management régional.

Compétence sociale

Les managers régionaux comme ACTRICES/ACTEURS LEADERS

- Les managers régionaux doivent jouer un rôle d'intégrateurs dans la région et collaborer avec le plus grand nombre d'actrices et d'acteurs possible.
 - Écouter, activer, renforcer, pondérer, coordonner, modérer, transmettre et faire preuve d'autorité sont des aptitudes indispensables dans ce contexte. → diplomate sachant parler un langage clair.
 - En outre, la mise en place et la gestion de réseaux, ainsi que le lobbying sont importants: un aspect essentiel est par ailleurs – quasiment comme complément de la compétence en matière de région – l'organisation de relations et la collaboration avec les représentantes et les représentants des groupes d'intérêts.

Compétence en matière de projets

Les managers régionaux comme SPECIALISTES

- Le management régional doit posséder de vastes connaissances techniques en matière de projets régionaux. Ce n'est toutefois pas le management régional qui doit assumer systématiquement le leadership dans le choix des thèmes.
- La mise en place de partenariats stratégiques doit permettre de parvenir à une situation où le management régional ne laisse passer aucun initiateur de projet potentiel (entreprises et communes) pour des projets de coopération.

Compétence économique:

Les managers régionaux comme ECONOMISTES

- Le management régional doit posséder de solides connaissances en économie, économie d'entreprise et économie publique. Il doit en outre penser et agir de manière entrepreneuriale et en réseau.

Compétence en matière de processus

Les managers régionaux comme SPECIALISTES & ACCOMPAGNATRICES/ACCOMPAGNATEURS DE PROJETS

- L'accompagnement des projets durant leur mise en œuvre requiert un niveau élevé de professionnalisme.
- Les compétences et les connaissances en lien avec le développement régional peuvent être réparties sous les formes suivantes:
 - Connaissance en matière de transformation (comment parvenir au but à partir d'une situation donnée?)
 - Connaissance en matière d'intégration (interdisciplinarité)
 - «tacit knowledge» (identifier les connaissances et les aptitudes des actrices et des acteurs du terrain, les valoriser et les rendre utiles)
 - savoir réflexif (au métaniveau de la connaissance des conditions cadres)

RESUME : Le management régional doit disposer d'un profil de compétences complet. Pour pouvoir mettre ce dernier en œuvre, il faut également posséder des compétences au niveau financier et décisionnel. Le management régional a besoin de marges de manœuvre pour prendre des décisions et engager des actions dynamiques. Ceci est primordial pour la motivation du manager régional.

Recommandations

- Un management régional professionnel est un pilier central pour une mise en œuvre efficace de la NPR. L'importance du management régional doit également être reconnaissable en relation avec les moyens financiers mis spécifiquement à disposition.
- Pour que le professionnalisme du management régional puisse être garanti, il est indispensable que les personnes concernées profitent des offres de formation continue qui leur permettent de réagir de manière adéquate et flexible aux besoins des actrices et des acteurs du développement régional, et de combler les lacunes en matière de connaissances sur le management régional. Des formations supplémentaires permettent par ailleurs aux actrices et aux acteurs locaux de se former et d'acquérir les qualifications nécessaires. C'est là un moyen de soutenir les efforts en vue de garder dans la région des gens hautement qualifiés.
- La position du manager régional est également nécessaire au niveau cantonal si l'on veut une mise en œuvre efficace de la NPR: Il est en effet indispensable



- de pouvoir compter sur des managers NPR cantonaux dûment formés.
- Un management régional professionnel signifie une plus-value pour les régions et cela doit leur être communiqué.

Synthèse du profil de compétences du management régional

Compétence en matière de région	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Secrétaire général/e du développement régional ▪ Enracinement local, très bonnes connaissances de la région ▪ Ancrage économique ▪ Légitimation politique ▪ Attitude visionnaire ▪ Conseil compétent ▪ Transmission de connaissances ▪ Distance nécessaire ▪ Ouverture d'esprit
Compétence sociale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modération, médiation ▪ Renforcement, équilibre, activation, promotion ▪ Capacité d'écoute ▪ Diplomatie ▪ Entregent
Compétence en matière de projet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement de visions ▪ Implication de connaissances techniques spécifiques ▪ Accompagnement de projets
Compétence en matière de processus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissances générales ▪ Acteur/actrice leader ▪ Professionnalisme ▪ Accompagnement de projets ▪ Coordination ▪ Conseil
Compétence économique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solides connaissances en économie d'entreprise et économique publique

Profil de compétences d'un manager régional

(Établi sur la base de la proposition de la communauté de travail du manager régional de Basse-Autriche (A. Kastner, R.M. Weitzer, voir www.rm-austria.at/berufsbild.asp) et la discussion de la communauté du savoir-faire regio Suisse du 12 novembre 2008).

6. ROLES ET TACHES DES CANTONS

Rôles & tâches des cantons dans le cadre de la mise en œuvre de la NPR

- **Soutien des managers régionaux:** Le canton doit assumer la fonction d'un «coach des régions» et les soutenir ainsi dans la mise en œuvre de la NPR.
- **Cadre institutionnel:** Le canton doit prescrire un cadre institutionnel dont la politique régionale est une composante.
- **Rôle:** Le canton peut, selon la définition des régions à l'intérieur de celui-ci, assumer plusieurs rôles dans le cadre de la mise en œuvre de la NPR (de chef de projet à partenaire, etc.)
- **Convention de prestations:** Les tâches de la région seront définies dans une convention de prestations concrète avec le canton.

RESUMÉ : La réalisation de ces tâches nécessite un management régional professionnel. Le management régional doit posséder des compétences spécifiques, agir de manière décidée et disposer d'un minimum de légitimation démocratique. Pour accomplir efficacement ce travail exigeant, il faut avoir un certain soutien au niveau institutionnel. Quant à savoir si et dans quelle mesure le management régional est relié à la région via une collectivité de droit public, la question reste ouverte et l'on peut y répondre de diverses manières. L'essentiel est ici que le management régional puisse mettre en œuvre des projets qui aboutissent dans les zones sélectionnées, celles-ci ne devant pas nécessairement être les régions «traditionnelles»!

Un management régional professionnel joue un rôle primordial dans la mise en œuvre de la NPR, raison pour laquelle il doit faut pouvoir disposer de mécanismes de financement adéquats.

7. MOMENTS D'ÉCHANGE

Programme de mise en œuvre de la NPR dans le canton d'Uri

Le canton d'Uri a actuellement deux pôles de développement: le tourisme au sud, autour de la région d'Andermatt, ainsi que l'industrie et l'artisanat au nord. Les développements à la périphérie, c'est-à-dire dans les régions situées entre ces deux pôles de développement, sont problématiques.

Le programme de mise en œuvre de la NPR dans le canton d'Uri prévoit qu'une association pour le développement régional lance, avec les communes des régions situées entre les deux pôles du développement uranais, un processus afin que ces communes puissent également mettre en œuvre des projets de développement en propre. Il s'agit donc, dans un premier temps, de rassembler des idées dans un catalogue de potentiels puis, dans un deuxième temps, de développer, en adoptant une approche bottom-up, des projets NPR avec les communes locales.

8. ATELIER PRATIQUE

Centre de compétence en médecine complémentaire

Explications de Dr. med. Martin Frei-Erb, professeur d'université pour homéopathie classique du KIKOM et M. Dr. med. Hansueli Albonico, médecin chef de la médecine complémentaire, ainsi que le communiqué de presse de Regionalspital Emmental AG, du 12 novembre 2008.

Le programme de promotion régional Emmental-Oberaargau souhaite, avec le projet «Médecine complémentaire interdisciplinaire», renforcer d'ici 2012 les conditions cadres permettant des activités entrepreneuriales novatrices dans la région de l'Emmental, qui apportent une plus-value supplémentaire à la région et créent des places de travail.

Le Regionalspital Emmental emploie actuellement environ 1000 personnes et est l'un des principaux employeurs de la région. La médecine complémentaire a une tradition centenaire dans l'Emmental. Il s'agit maintenant de renforcer cette tradition en intégrant dans l'hôpital régional une médecine complémentaire interdisciplinaire qualifiée et moderne, ce avec le soutien de l'Université de Berne. Le but de ce projet est de proposer une offre large dans les disciplines de la médecine anthroposophique, l'homéopathie classique, la médecine chinoise traditionnelle et la thérapie neurale, respectivement d'étoffer l'offre existante. L'équipe de projet attache dans ce contexte une grande importance à la collaboration interdisciplinaire avec les offres de la médecine traditionnelle. La collaboration du Regionalspital Emmental avec l'instance collégiale Médecine complémentaire (KIKOM) de l'Université de Berne permet une meilleure intégration de l'enseignement et de la recherche.

En sa qualité de responsable du développement régional, Region Emmental, une association regroupant 42 communes, a d'ores et déjà inscrit comme but dans son programme de promotion régional de la première génération le renforcement de la médecine complémentaire dans l'Emmental. Elle a conseillé la direction du projet pour ce qui est de l'organisation de ce dernier et le soutien comme projet de promotion régional. La région est convaincue du potentiel économique du projet.

Quelles sont les forces et les chances du projet?

- Le projet correspond aux stratégies de développement et de promotion régionales et repose sur les forces existant dans la région. Les prestations que doit fournir le centre de compétence s'inscrivent dans la stratégie de marketing de la région Emmental. (voir www.aemmitaler-ruschtig.ch)
- Etant donné que la médecine intégrative est très tendance au niveau international également, mais qu'elle est encore peu connue en Suisse, le centre assumerait un rôle de leader au niveau national; il aurait ainsi une importance suprarégionale. Ce point est primordial compte tenu notamment des actuelles conditions cadres de la région (attractivité).
- Le centre de compétence soutient à long terme l'approvisionnement hospitalier régional. Le projet va donc aussi bien dans le sens de la stratégie de l'hôpital régional que de celle de la Confédération, resp. des cantons, qui ont pour but de renforcer les régions au niveau économique et de les rendre dynamiques. Le projet utilise les centres régionaux (Langnau, Burgdorf) comme moteurs de développement et contribue à une collaboration renforcée entre le canton, la région, le Regionalspital Emmental et le KIKOM. Les frontières institutionnelles s'en trouvent ainsi dépassées tandis que l'échange entre la recherche et la pratique, mais aussi entre les institutions privées et publiques, s'intensifie.
- Le projet permet de conserver les places de travail existantes et d'en créer de nouvelles.



- On entrevoit également la possibilité d'élaborer une série d'autres offres complémentaires qui auront des incidences positives sur le projet lui-même, mais aussi sur les régions et leurs entreprises.
- La médecine complémentaire jouit du soutien de la population et est souhaitée par cette dernière (création du KIKOM sur la base d'une initiative populaire) ; elle dispose d'un gros potentiel sur le marché, quoique l'offre soit encore relativement maigre à l'heure actuelle.

Où se situent les risques dans ce projet?

- Le projet doit être réalisé de manière efficiente – des prestataires non-médicaux ou des cliniques privées peuvent devenir des concurrents si le projet n'est pas mené à bien assez rapidement et s'il n'a pas un bon écho.
- La collaboration avec la médecine traditionnelle s'avère parfois difficile.
- Le projet «Médecine complémentaire interdisciplinaire» intègre différents acteurs de la Confédération, du canton, de la région et du Regionalspital Emmental; il garantit par ailleurs une collaboration interdisciplinaire entre la recherche et la pratique. Il jouit en outre d'un solide soutien dans la région et applique de manière exemplaire les critères de la NPR.

9. SUGGESTION DES LECTURES

- RENÉ L. FREY (2008): Starke Zentren – Starke Alpen. Wie sich die Städte und ländlichen Räume der Schweiz entwickeln können. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung. ISBN 978-3-03823-463-0.

René L. Frey analyse les forces qui influent sur les villes suisses, les agglomérations et les régions métropolitaines, les régions rurales et les Alpes. Il en tire des recommandations à l'attention de la politique. Les régions métropolitaines et les grandes destinations touristiques de la Suisse sont bien positionnées au niveau de la concurrence économique globale. Il faut conserver ces atouts. Les dangers résident dans le mitage du pays, la surexploitation de l'espace alpin et les différences de bien-être entre la ville et la campagne.

- RUDOLF TIPPELT ET AL. (Hrsg.) (2008): Lernende Regionen - Netzwerke gestalten: Teilergebnisse zur Evaluation des Programms «Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken». Bielefeld: Bertelsmann. ISBN:978-3-76393-690-8.

Cette publication présente les résultats de l'accompagnement scientifique du programme Régions apprenantes – promotion de réseaux pour la période 2005 à 2007. Le programme vise des changements structurels dans le domaine de la formation via la mise en réseau d'acteurs régionaux. L'accompagnement scientifique du programme a permis d'étudier les facteurs de succès pour les différents champs d'activités et la collaboration au sein des réseaux de formation dans leur contexte régional.

- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR LANDESENTWICKLUNG UND UMWELTFRAGEN (2003): Handbuch erfolgreiches Regionalmanagement. München: StMLU. Download: www.stmwivt.bayern.de/pdf/landesentwicklung/Handbuch_Regionalmanagement.pdf

Cet ouvrage propose une définition possible de ce qu'est le management régional. Il montre comment les processus de management régional peuvent être initiés, explique les formes d'organisation et juridiques possibles, ainsi que le domaine d'impact territorial du management régional. Il aborde également l'activation, la motivation et l'implication des acteurs régionaux et montre l'élaboration et la mise en œuvre de concepts de développement spécifiquement régionaux. Une partie de l'ouvrage est consacrée à la description de projets issus d'initiatives régionales, tandis que la dernière partie présente quelques outils du management régional.

10. REMARQUES

Prochaine séance

La prochaine séance aura lieu le 3 février, à St-Gall.

Collaboration avec la conférence des offices cantonaux responsables de la NPR

On tentera d'organiser la séance après la prochaine en même temps que la séance de la Conférence des bureaux de politique régionale. Celle-ci aura lieu le 15 avril 2009.



Collaboration avec la communauté du savoir-faire «régions»

Afin de promouvoir l'échange mutuel, les communautés du savoir-faire «Rôles, fonction et tâches des régions et des managers régionaux de la NPR» et «Mise en œuvre de la NPR sur le plan cantonal» fusionneront pour une séance en 2009.

