



# Séminaire des bonnes pratiques des Conseils de proximité

**19.11.2019**

Compte-rendu

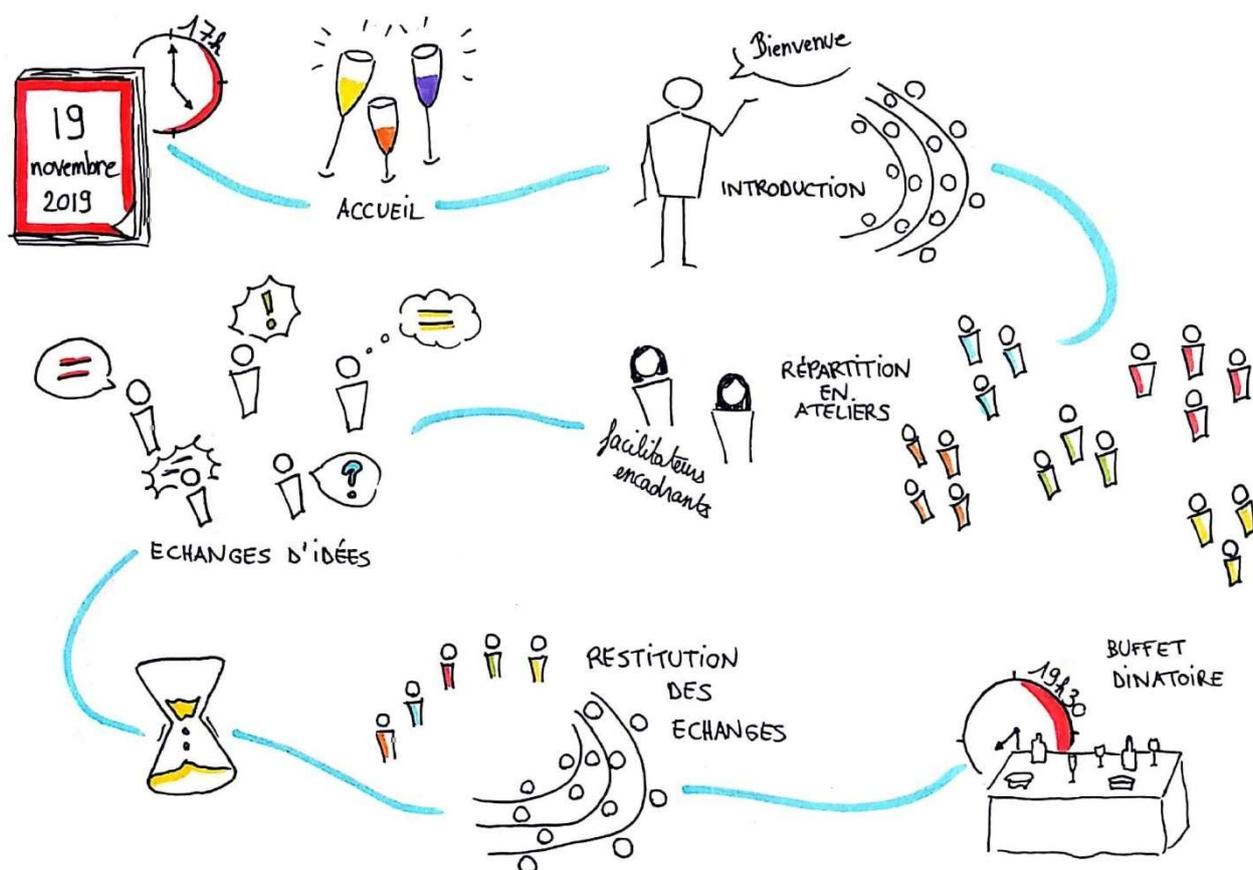


# Séminaire des bonnes pratiques des Conseils de développement et Conseil consultatif

## Le contexte

Après une première réunion sur les rôles d'un Conseil de développement en avril 2019, les membres des Conseils ont fait part de leur envie de renouveler ces rencontres et de se voir à nouveau sous un format opérationnel. C'est de cette envie qu'est née l'idée d'un séminaire des bonnes pratiques.

Cette rencontre vise à construire collectivement une boîte à idées pour le bon fonctionnement des Conseils de développement au sein de leur territoire.



Les Conseils suivants ont participé à ce séminaire :

- Le Conseil de développement d'Annemasse Agglomération
- Le Conseil de développement de la Communauté d'agglomération de Bourg-en-Bresse
- Le Conseil consultatif du Pôle métropolitain du Genevois français
- L'Espace Citoyen : Conseil de développement du Grand Annecy
- Le Conseil de développement de la Communauté de communes du Genevois
- Le Conseil de développement de Thonon Agglomération

Les membres de chaque instance étaient donc conviés à participer à cet événement pour réfléchir autour d'une des cinq thématiques suivantes :

- Comment maintenir l'engagement au sein d'une instance citoyenne ?
- Comment mobiliser et intégrer de nouveaux membres ?
- Quel positionnement vis-à-vis des élus, des services ?
- Quel positionnement vis-à-vis des habitants (au sens de grand public) ?
- Comment animer un groupe de travail de manière efficace ? (Atelier pratique sur l'animation et l'auto-animation)

## ***Accueil***

Le séminaire a eu lieu au Technopole d'Archamps, sur le territoire de la Communauté de Communes du Genevois.

Au cours d'un accueil avec pot de bienvenue, les participant.es récupèrent une étiquette à leur prénom, nom, conseil et une gommette indiquant l'atelier auquel il.elles sont inscrit.es (la répartition a été réalisée selon les vœux des participants au moment de leur inscription).

Au total, un peu plus de 30 personnes ont participé au séminaire et se sont répartis dans les différents ateliers.

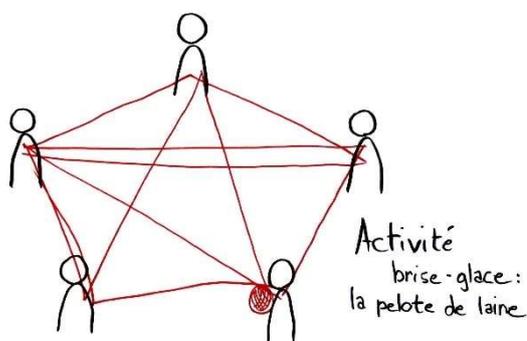
## ***Introduction par Monsieur Pierre-Jean Crastes, Président de la Communauté de Communes du Genevois***

Pierre-Jean Crastes remercie les membres des Conseils de développement et du Conseil consultatif d'avoir impulsé cette rencontre. Ce séminaire est une opportunité pour échanger et proposer des outils opérationnels. Les élus donnent progressivement de la place à la démocratie locale. Ils auront besoin de l'expertise des Conseils de développement et de l'apport citoyen pour développer les projets de demain.



## ***Synthèse des ateliers***

Un premier temps d'activité brise-glace est organisé.



Une première personne tient la pelote de laine et se présente. Dès qu'une autre personne identifie un point commun avec cette personne, elle récupère la pelote puis fait de même. La première personne conserve le début de la pelote et le fil se déroule entre les personnes, matérialisant ainsi les liens entre les participants. Ce fonctionnement continue pendant 5 minutes, avec la possibilité pour les personnes de récupérer plusieurs fois la pelote.

L'objectif de cette activité brise-glace est de permettre aux personnes de se présenter au sein de petits groupes dans lesquels elles ne se connaissent pas toutes, et d'enclencher les échanges entre elles, en étant plus à l'aise.

Puis les ateliers sont organisés en trois séquences de 20 minutes qui parcourent les thématiques liées à la problématique générale de l'atelier.



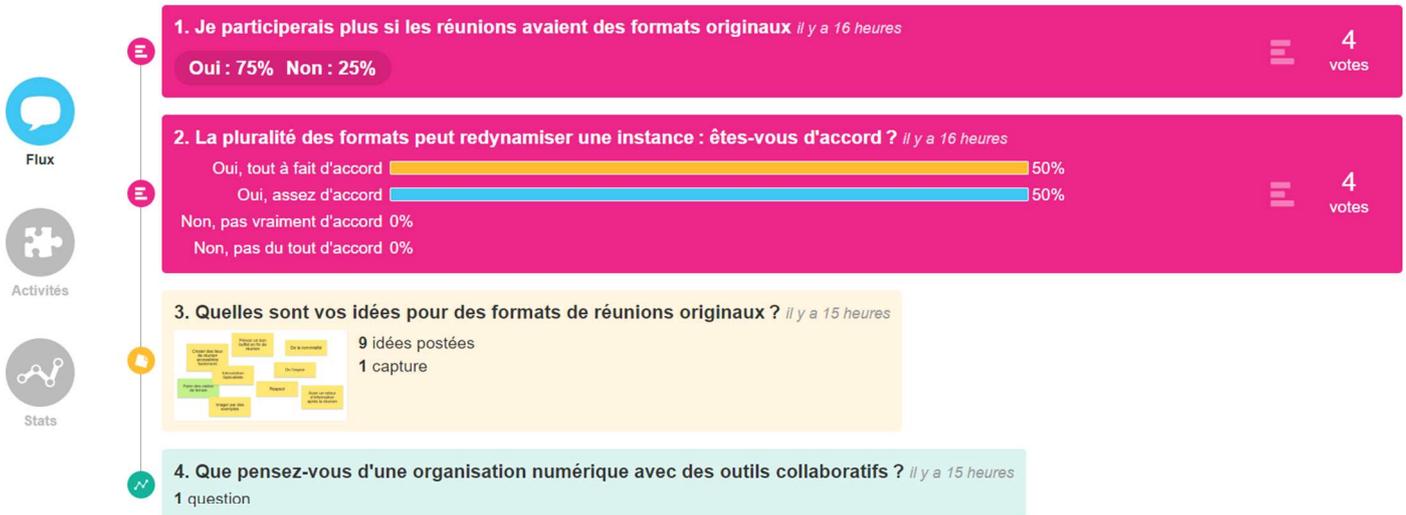
# Atelier 1 : Comment maintenir l'engagement au sein d'une instance citoyenne ?

- **Etat des lieux : réalisation d'un SWOT sur le dynamisme dans un Conseil de développement**

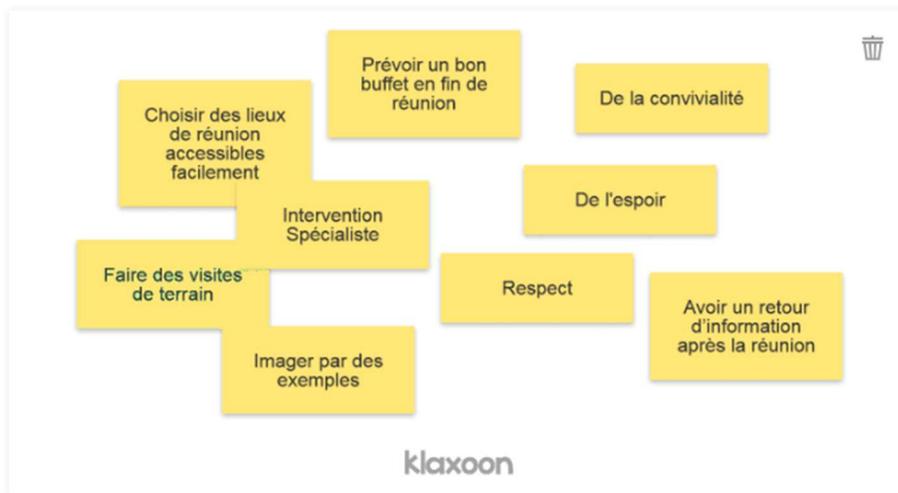
|  |  |
|--|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Forces</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences en interne (parmi les membres du groupe ou les agents dédiés au Conseil) ou en externe (appel à un.e animateur.trice)</li> <li>• Convivialité au sein du groupe               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence d'un noyau dur</li> </ul> </li> <li>• Un.e interlocuteur.trice dédié.e et réactif.ve dans les services de l'intercommunalité</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Faiblesses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technicité de certains sujets (utilisation d'un vocabulaire et d'abréviations techniques)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation du travail en amont (manque de temps et de connaissances pour préparer les réunions)                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés à « faire groupe » (méconnaissance des autres)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Difficulté à rattraper un retard en cas d'absence à une réunion</li> </ul> |
| <p style="text-align: center;"><b>Opportunités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des formats de réunions différents pour attirer d'autres publics               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être force de propositions</li> </ul> </li> <li>• S'appuyer sur une culture de la participation pour dynamiser et renouveler le Conseil : notion d'engagement citoyen dès l'école primaire</li> </ul>  | <p style="text-align: center;"><b>Menaces</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle prise en compte du travail par les élu.es ? Manque d'implication du fait d'une impression de ne pas être écouté</li> <li>• Manque de culture citoyenne et donc de motivation               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Noyau dur impliqué mais manque de participation des autres membres sur le long terme</li> </ul> </li> </ul>  |

- **Outils et méthodes : test de l'application Klaxoon**

Les participant.es ont pu tester l'application Klaxoon, qui permet d'animer des réunions à travers le numérique. Ce test a été l'occasion d'échanger sur les formats des réunions, solution potentielle pour redynamiser un Conseil de développement.



- 3. Quelles sont vos idées pour des formats de réunions originaux ?

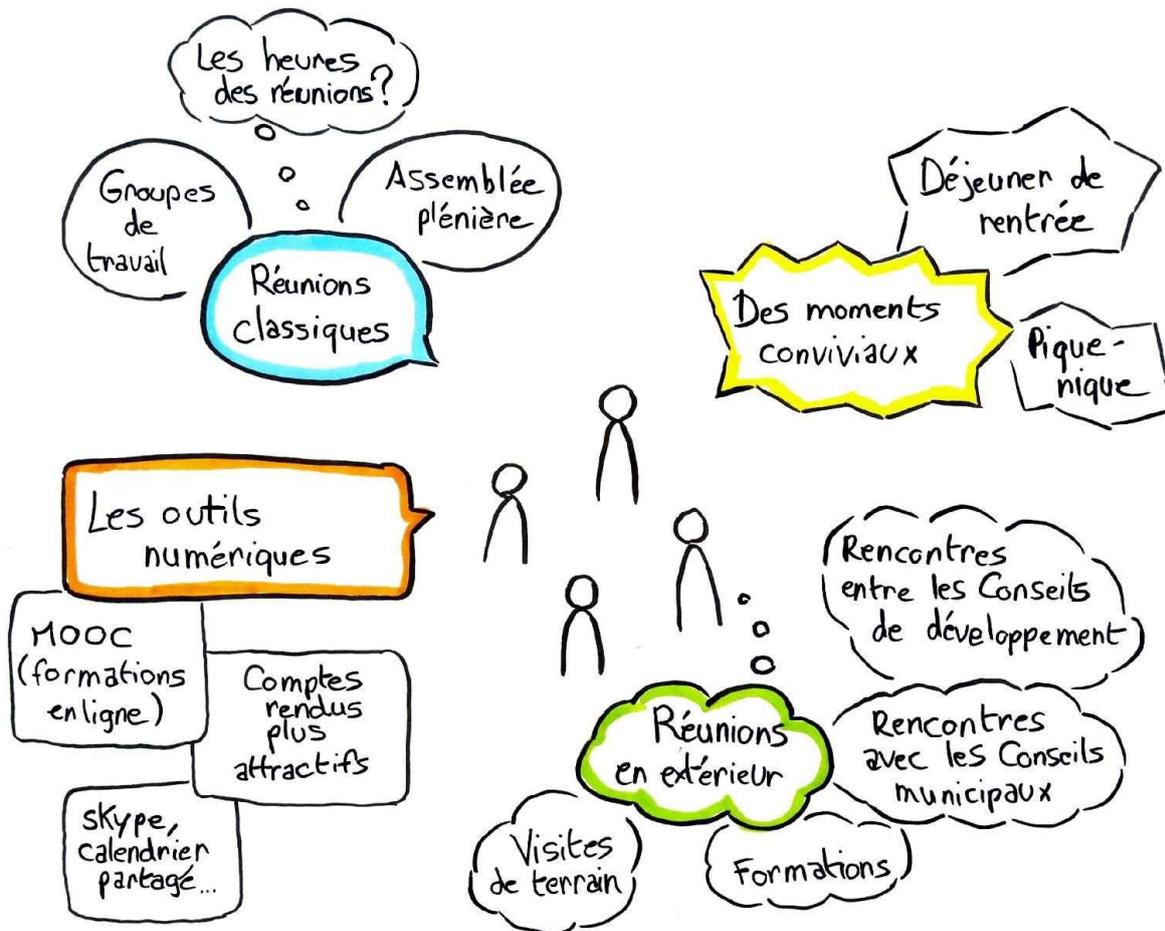


1 capture 9 idées envoyées

klaxoon

A la question d'une organisation numérique avec des outils collaboratifs, les participant.es sont partagé.es : ces outils peuvent permettre une participation par des personnes qui ne peuvent pas être présentes aux réunions et proposent des formats originaux, mais ils limitent la convivialité et sont parfois difficilement accessibles par les membres moins à l'aise avec l'outil informatique.

○ Mise en situation : les rendez-vous d'un Conseil



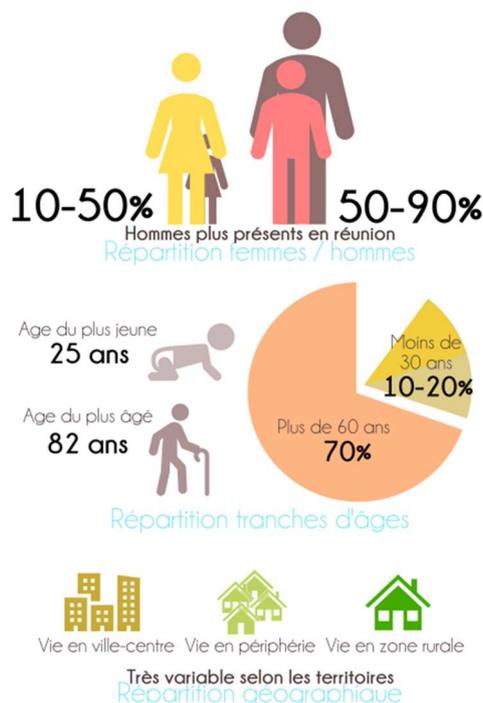
# Atelier 2 : Comment mobiliser et intégrer de nouveaux membres ?

- Etat des lieux : les membres des Conseils

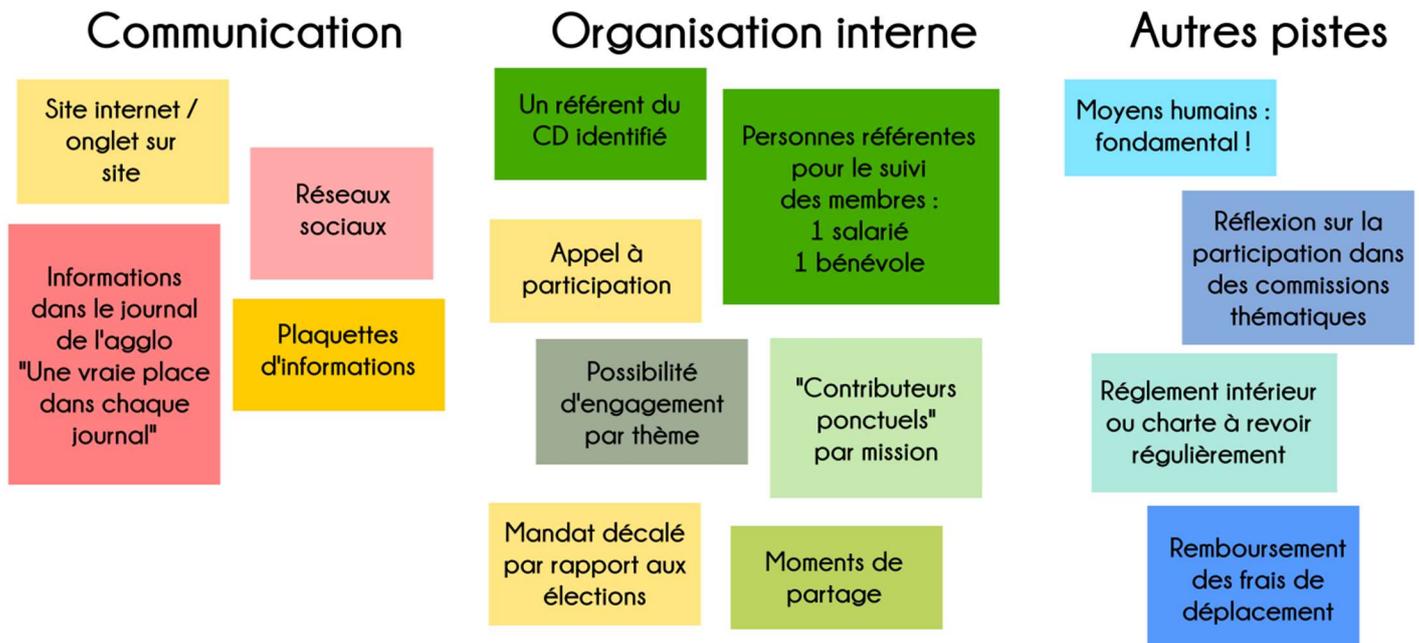
Comment un Conseil attire-t-il de nouveaux membres aujourd'hui ?

|   |
|---|
| <b>Comment ?</b>  |
| Cooptation<br>Désignation<br>Communication de bouche à oreille<br>Communication auprès d'une cible<br>Communication au grand public<br>Appel à participation<br>Tirage au sort par collègue<br>→ Repérage dans les anciens Conseils ou les réunions publiques |
| <b>Quels outils ?</b>   |
| Mails<br>Courrier postal  |
| <b>Qui communique ?</b>   |
| Conseil de développement<br>Président du Conseil<br>Intercommunalité  |

Quels sont les profils des membres présents et actifs, selon les membres ?



- **Méthodes et outils : attirer de nouveaux membres**



*Ajouter dans « communication » : une vraie place au même endroit dans chaque journal*

*Ajouter dans « organisation » : un référent salarié, en interne du CD*

- **Perspectives : intégration des membres**

#### **Intégration sociale :**

- Avoir un référent qui explique le fonctionnement du Conseil : charte ou règlement intérieur, engagement écrit, posture, confidentialité
- Réunion de bienvenue ou moment dans la réunion
- Organiser des moments de partage

#### **Intégration technique :**

- Accueil des nouveaux.elles en plénière : présentation, badge...
- Trombinoscope
- Donner un dossier avec rapport d'activité, dossier de presse, etc.
- Accompagner la personne dans son nouveau rôle : parrainage ou tuteur.trice
- Visite du territoire ou des nouveautés

### Les questions qui peuvent aider au questionnement :

- Qui sont ceux/celes qui s'engagent le plus ?
- Les problématiques et logistiques ont-elles une importance ? Quelles sont celles qui vous handicapent le plus ? (Lieu de réunion, vidéoprojecteur, covoiturage, compte rendu, règlement intérieur ?
- Que faire quand des membres sont inactifs au sein du Conseil ? A partir de quand un membre est-il considéré comme étant inactif ?
- Quels seraient les profils idéaux des nouveaux membres ?
- Comment recruter de nouveaux membres ?
- Quelle communication est mise en place à destination des élu(e)s et des services ?
- Comment communiquer avec les services de l'agglomération ?
- A votre avis, élu(e)s et services connaissent-ils/elles tous votre Conseil ? Qui sont ceux/celles qui ne le connaissent pas ?
- Le conseil de développement peut-il faciliter le sentiment d'appartenance des habitant(e)s à leur territoire ?
- Comment communiquer auprès de la société civile (associations notamment) et quel doit être le positionnement du CD ?

## Atelier 3 : Quel positionnement vis-à-vis des élus, des services ?

- **Etat des lieux : le positionnement de votre Conseil**

Plusieurs positionnements sont possibles pour un Conseil. Pour les participant.es, un Conseil de développement / Conseil consultatif est majoritairement :

- Force de propositions constructives (proactif)
- Une expertise d'usages / un regard citoyen par un groupe constitué
- Vecteur d'intelligence collective citoyenne
- Représentant de la population

Le rapport aux élu.es et aux services est différent si le groupe **travaille en saisine ou en auto-saisine**.

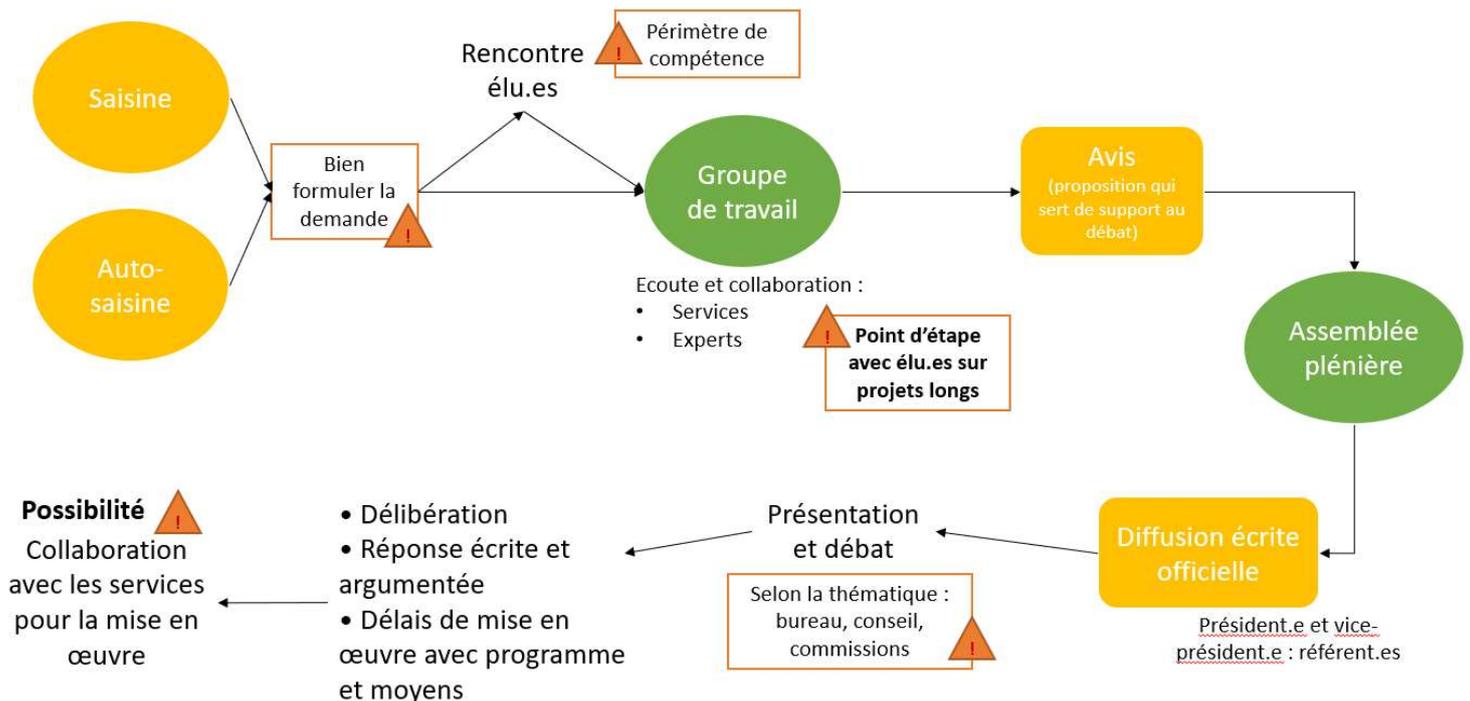
En saisine, un.e élu.e est parfois référent.e auprès du groupe de travail mobilisé sur la thématique. Des **moyens sont mis à disposition par l'intercommunalité** pour le bon fonctionnement de la saisine : service, prestataire extérieur, etc.

En auto-saisine, les élu.es sont invité.es à la Plénière, ce qui permet une **autonomie en groupe de travail**. Dans ce fonctionnement, une restitution est faite en bureau ou conseil communautaire, avec un besoin **d'élus à l'écoute**.

○ **Limites et actions : les freins dans les liens avec l'intercommunalité**

| Les freins  | Les réponses  |
|---|---|
| Manque de reconnaissance et d'acceptation du Conseil  | ?   |
| Manque d'identité du Conseil  | Rapport de force (ex : menace de démission)   |
| Manque de communication avec les élu.es communautaires  | Commission « <b>Communication</b> »<br>Répondre présents aux sollicitations<br>Stratégie de communication (adresse mail, publications dans le magazine de l'intercommunalité, site internet...) |
| Manque de soutien pour relayer et communiquer à l'extérieur   |   |
| Freins « mentaux » par rapport à la démocratie participative (des élu.es, des <u>technicien.nes</u> , des membres du Conseil, des habitant.es...) | Posture d'écoute, communication <b>bienveillante</b> , être <b>force de propositions</b>  |
| Lisibilité du Conseil   | Productions <b>concrètes</b>  |
| « Poids » du Conseil (nombre, capacité de productions, représentativité...)   | Se décomplexer, miser sur la <b>qualité</b> de la production, être fier d'être humble, être en <b>complémentarité</b> des élu.es  |

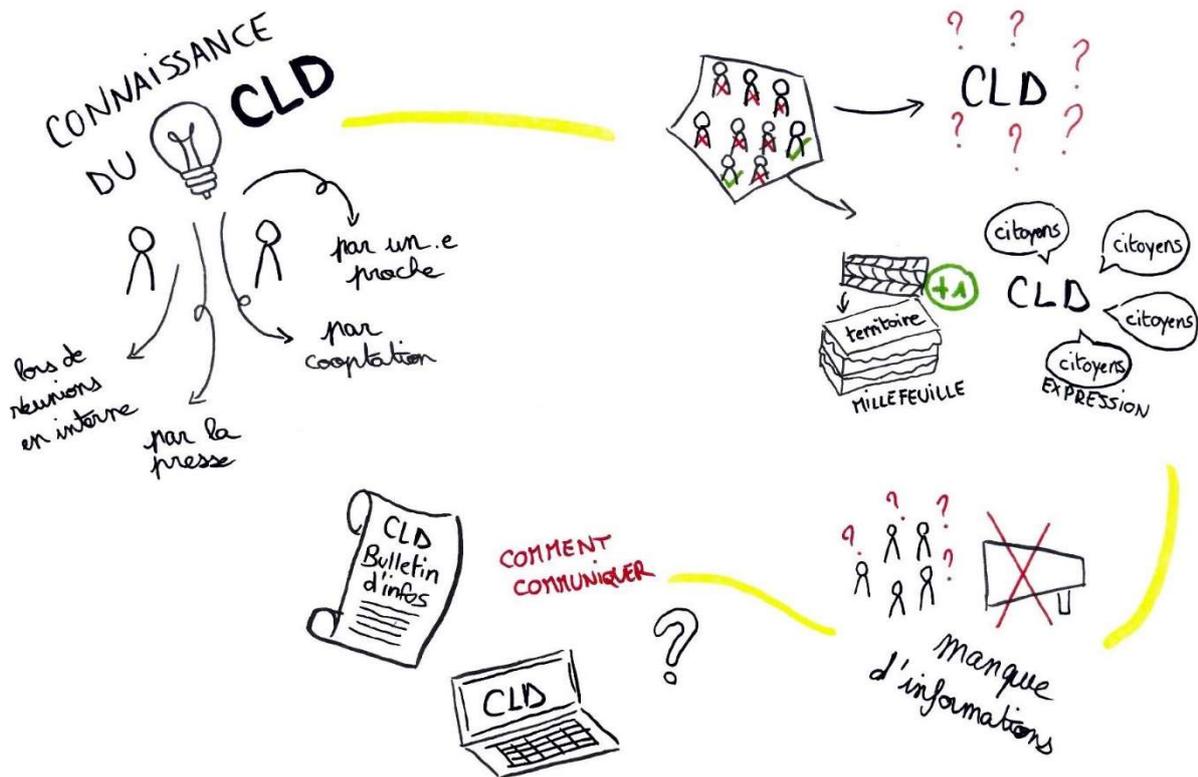
○ **Mise en situation : le processus idéal avec les élu.es et services avant, pendant et après rédaction d'un avis**



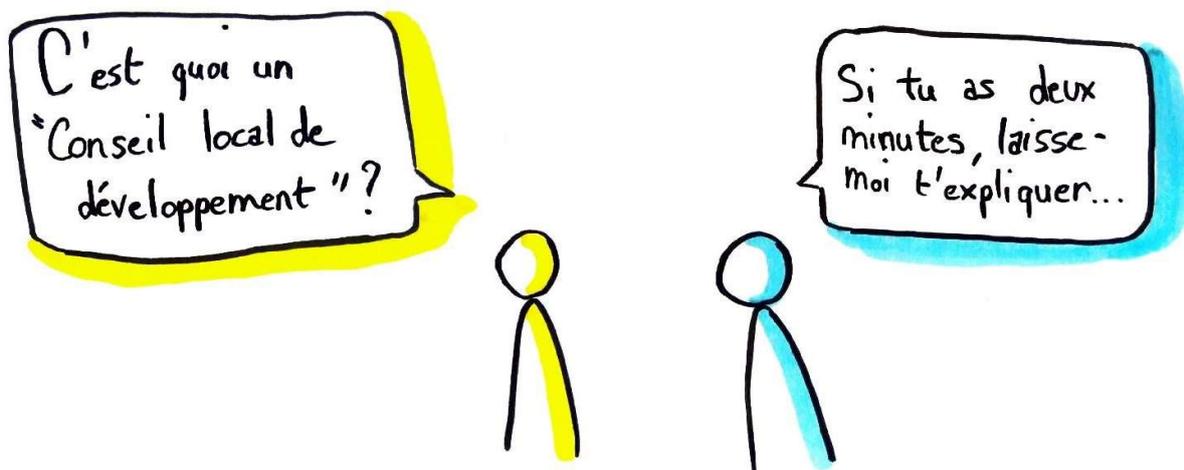


# Atelier 4 : Quel positionnement vis-à-vis des habitants (au sens de grand public) ?

- Etat des lieux : la connaissance du Conseil



- Mise en situation : pitch de présentation d'un Conseil



Les participant.es ont eu pour mission de réaliser un discours pouvant présenter un Conseil de développement en deux minutes à un.e habitant.e qui n'en a aucune notion. Il.elles ont réalisé une vidéo de cette mise en situation. Voici les grandes lignes du pitch écrit par les participant.es :

- Les intercommunalités sont un **regroupement de communes** et disposent de **certaines compétences** sur leur territoire. A partir d'un certain nombre d'habitant.es, l'intercommunalité a pour obligation de mettre en place un « Conseil local de développement ».
- Ce Conseil est composé de **citoyen.nes bénévoles, de représentant.es de la société civile...** Il.elles peuvent donner un avis sur les projets du territoire. Les membres de ce Conseil représentent la **démocratie participative** (contrairement aux élu.es qui représentant la démocratie représentative).
- Les membres se réunissent pour travailler sur certains sujets, sur certains thèmes **commandés par l'intercommunalité** (par exemple : un projet de territoire, les pistes cyclables). Mais il.elles peuvent aussi s'auto-saisir sur des sujets : il.elles disposent **d'une liberté de paroles**.
- Les élu.es prennent en compte les avis dans leur réflexion.
- Il est possible de le rejoindre, en prenant contact avec le Conseil de développement de son territoire.

#### ○ **Méthodes et outils : impliquer les habitants**

Vecteurs d'implication des habitant.es dans leur territoire, deux outils numériques sont présentés aux participant.es :

- **Fluicity** est une application qui facilite la participation citoyenne. Selon les options choisies, la collectivité peut proposer des enquêtes, sondages, ajouter des actualités... Les citoyen.nes peuvent proposer des idées/projets, répondre aux enquêtes, commenter. La ville de Thionville utilise Fluicity pour répondre aux sollicitations des citoyen.nes via les réseaux sociaux : parmi les projets proposés par les citoyen.nes, 4 ont été concrétisés (ex : bac à compost).
- **Dites-nous tout** est une plateforme numérique participation aux fonctionnalités diverses : questionnaires, discussions, tchat en live, boîte à idées, cartographie et budget participatif. La plateforme a été mise en place par le Conseil de développement de Thonon Agglomération pour une grande enquête sur les équipements publics auprès des habitant.es.

Les participant.es étaient invité.es à échanger sur les manières d'impliquer les habitant.es dans leur territoire. Plusieurs éléments sont sortis de ces échanges :

- Il ne s'agit **pas uniquement du ressort du Conseil** de développement d'impliquer les habitant.es.
- Cette implication est néanmoins importante puisque les Conseils de développement ne sont pas toujours une bonne représentation de la société civile, alors qu'ils permettent **une expression directe** du citoyen.
- La constitution des Conseils de développement et Conseils consultatifs doit permettre **d'impliquer des habitant.es différents**, par exemple par le tirage au sort.
- Une idée serait **d'ouvrir certains groupes** de travail au public.

# Atelier 5 : Comment animer un groupe de travail de manière efficace ? (Atelier pratique sur l'animation et l'auto-animation)

- Les règles pour l'animation d'un groupe de travail

## Préparer la réunion en amont

Méthode TOP :

- Thème : Quel va être le sujet ou les sujets abordé(s) ?
- Objectif : Que pouvons-nous attendre de cette réunion ?
- Plan : Quels sont les points principaux qui seront abordés ?

## Le jour J

Définir les rôles-clés :

- Un modérateur de parole : il anime la réunion en veillant au respect de la parole et à la participation du plus grand nombre
- Un gardien du temps : il estime le temps pour chaque point à l'ordre du jour et vérifie que l'horaire est à peu près respecté.
- Un rapporteur : il prend le compte-rendu et présente les conclusions lors du Conseil de quartier suivant.

## Zoom sur le lancement d'un groupe de travail

Dès la 1<sup>ère</sup> réunion, le groupe doit travailler sur une note de cadrage afin de délimiter la zone de travail. Il faut surtout penser à restreindre le sujet – privilégier par exemple « diminuer l'usage de la voiture sur les courtes distances » plutôt que « la mobilité ».

Dans cette note : l'objet, les objectifs, les membres, rappel du contexte (auto-saisine ou saisine), nombre de réunions prévisionnel, résultat attendu, aide de l'intercommunalité, auditions d'experts, calendrier... La note est ensuite votée en Assemblée plénière.

## Jeu de rôles

Simulation d'une réunion sur le sujet de l'urgence climatique

Chaque participant a eu un rôle prédéfini et a dû l'interpréter. Il s'agissait ainsi de se mettre en condition pour animer seuls un groupe de travail. Mais le jeu n'était pas forcément adapté à tous les types de situations rencontrées par les membres.

- **Comment réagir face aux profils difficiles ?**



### **Le/la grincheux.se**

Aider la personne à positiver : retenir ce qui est vrai dans ses critiques, encourager à accompagner les critiques d'une remarque positive ou à développer une critique constructive (qu'est-ce qui ne fonctionne pas selon vous ? Pourquoi êtes-vous contre exactement ?).

### **Le/la prof**

Veiller à ce que la parole reste répartie avec les autres participant.es : réduire les temps d'intervention trop long (2 minutes maximum), recentrer sur le sujet, lui demander de formuler en deux mots. Le mettre dans une position d'écoute (secrétaire de la séance) et l'inviter à laisser le groupe s'exprimer. Ne pas laisser le groupe se reposer sur lui.



### **Le/la comique**

Garder son sens de l'humour, rire, mais revenir au travail. Ignorer les interventions comiques à répétition pour éviter qu'il.elle ne déconcentre le groupe et poursuivre le travail. Recadrer fermement s'il.elle continue d'éloigner le groupe du sujet ou s'il.elle dévalorise certaines personnes par la dérision.



## Le/la timide

L'impliquer en lui posant des questions ciblées, lui demander son avis sur les thèmes abordés, sur les choix à faire. L'impliquer sur ce qu'il.elle sait pour ne pas le.a mettre en difficulté, l'écouter et valoriser ses prises de parole pour le.a mettre en confiance. Lui laisser le temps de la réflexion lors des tours de table pour conclure par lui/elle, sans attirer l'attention sur lui/elle.

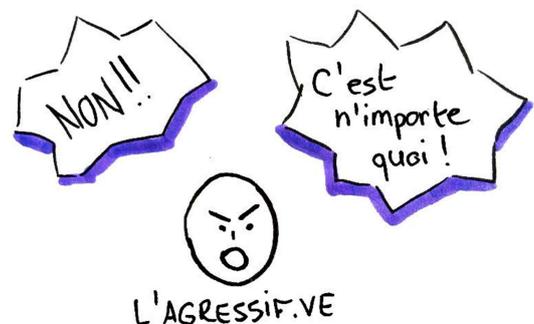


## Le/la passif.ve

L'impliquer, ne pas le.a laisser de côté. S'assurer de sa bonne compréhension. Le.a mettre en situation de participer en lui posant des questions. Ne pas laisser sa passivité se propager au reste du groupe : activer le groupe (changement de places, travail en sous-groupes).

## L'agressif.ve

Rappeler les règles fermement : un dialogue serein permet de trouver des solutions plus facilement. Ne pas laisser passer l'agressivité qui peut se répandre facilement dans l'assistance. Si l'échange est impossible, lui indiquer qu'il n'est plus possible de dialoguer dans cette situation et passer à l'intervenant.e suivant.e.



## Restitution et conclusion

Un temps de restitution a été réalisé par les animatrices avec les participant.es des ateliers, à deux ou plus selon les groupes. Le nuage de mots suivants centralise les premiers retours récoltés auprès des participant.es durant le buffet convivial.

