



Fiche outil :

Diversifier la composition des Conseils de développement

Contexte et finalités de l'outil :

La loi « égalité et citoyenneté » introduit la parité dans les conseils de développement, ainsi qu'une composition cohérente avec la répartition démographique par âge de la population du territoire. Pour respecter ces nouvelles dispositions, les Conseils de développement bretons ont des efforts importants à faire, afin de donner une place plus importante aux femmes, aux jeunes, aux actifs.

Par ailleurs, au-delà de la loi, les Conseils de développement bretons recherchent en permanence l'accueil et la mobilisation de la diversité de la société civile. Cette diversité, dans toutes ces formes, est un enjeu de la qualité et de l'intérêt des travaux des Conseils de développement.

Les temps d'échanges entre les Conseils ont permis de faire le point sur les pratiques et les leviers à même de renforcer la diversité de la composition des Conseils.

Si les premières propositions concernent plus directement la place des jeunes et des femmes dans les Conseils de développement, la question plus globale de la diversité des membres dans leur ensemble, de la composition et de la communication des Conseils de développement est également à prendre en compte.

Disposer d'un état des lieux : faire le point sur la composition du Conseil

Il semble intéressant pour commencer que le Conseil de développement soit en capacité d'objectiver sa composition et connaisse bien ses membres. Ce faisant, il s'agit d'établir plus précisément les enjeux à relever et la marge de progrès en terme diversité de composition. Ainsi, à [Dinan](#) par exemple, [le Conseil de développement demande à ses membres leur profession des membres et leur date de naissance](#). D'autres Conseils, comme à [Brest](#) ou [St Brieuc](#) ont émis des états des lieux à partir des feuilles de présence dans les différentes instances.

Cet état des lieux peut ensuite être lu à différents niveaux ; la composition de l'instance de gouvernance (bureau ou conseil d'administration) n'est peut-être pas concernée de la même façon que d'autres instances du Conseil : plénières, groupes de travail, commissions thématiques... Par exemple, à [Vannes](#), [la composition du Conseil d'administration est plus diversifiée que celle des groupes de travail](#) ; à [St Brieuc](#), c'est l'inverse.

Cette lecture de la composition à plusieurs niveaux doit permettre d'adapter les actions des Conseils pour développer leur diversité. S'agit-il de diversifier la gouvernance du Conseil ? S'agit-il d'ouvrir



Fiche outil :

Diversifier la composition des Conseils de développement

davantage les groupes de travail ? S'agit-il de sensibiliser les structures membres du Conseil à la diversité ? L'état des lieux doit permettre de se poser les bonnes questions.

La représentation paritaire

Mobiliser les structures membres et les acteurs du territoire : A Brest, le Conseil de développement demande aux structures membres de tenir compte de la parité dans leur désignation.

Les Conseils de développement sont avant tout composés de représentants des structures membres. Aussi la question de la parité dans les Conseils de développement se pose en partie parce que la parité est loin d'être systématique dans les différentes organisations du territoire, qu'elles soient publiques ou privées.

Si le Conseil de développement veut développer la parité en son sein, n'a-t-il pas intérêt également à sensibiliser plus largement les acteurs du territoire sur cette question ? Afin, qu'une fois mobilisés, les acteurs locaux puissent eux-mêmes développer leur parité. Cette sensibilisation s'adresse aux acteurs locaux privés, ainsi qu'aux acteurs publics puisque les intercommunalités sont amenés à délibérer sur la composition des Conseils de développement. Dans certains territoires, les intercommunalités désignent directement certains des membres des Conseils de développement.

Un travail de terrain nécessaire : le Conseil de développement du pays de Redon a installé une commission restreinte faisant office de conseil de développement de la communauté de communes. Paritaire, cette instance a été le fruit d'une volonté forte de l'intercommunalité et d'un travail de terrain et de mobilisation important qui a été mené par le Conseil de développement pour mobiliser autant d'hommes que de femmes.

Mettre en place des critères de sélection des membres : Le Conseil de développement de la métropole de Rennes a mis en place des critères de sélection, afin de prioriser les candidatures qui respectent ces critères. Ces critères ont permis de prioriser les candidatures au Conseil d'administration et servent de grille d'analyse aux nouvelles candidatures. Ainsi, des points sont accordés, selon l'âge du candidat, son sexe ou encore son secteur d'activité.

D'autres Conseils de développement prévoient également d'instaurer la parité dans leurs instances dirigeantes (parité du conseil d'administration et/ou du bureau), en l'inscrivant dans les statuts.

La représentation et la participation des jeunes

- Voir pour mémoire les travaux et les fiches-outils réalisées par le réseau sur ce sujet

Un travail plus précis de recensement des pratiques de concertation thématique auprès des jeunes est prévu dans les prochains mois (animé par le Conseil de développement du pays de Guingamp). Il s'agit, dans ce cas, de s'appuyer sur des partenariats extérieurs au Conseil pour travailler et prendre en compte la parole des jeunes.

Dans le pays de Guingamp, le Conseil de développement anime des ateliers d'échanges auprès des jeunes, dans le cadre de la concertation sur le Schéma de cohérence territoriale en cours d'élaboration.

Dans le pays de Vannes, le Conseil de développement a travaillé avec des étudiants et les a accompagné à mener une enquête sur l'attractivité du territoire vannetais, qui a ainsi permis d'identifier les enjeux et préconisations des jeunes sur ce sujet.



Fiche outil :

Diversifier la composition des Conseils de développement

Le Conseil de développement du pays de Saint-Brieuc réalise, à la demande de Saint-Brieuc Armor Agglomération, une enquête sur la mobilité des jeunes en milieu rural. Cette enquête n'est basée que sur des échanges et des recueils de pratiques des jeunes.

La représentation territoriale

La mise en place des Conseils de développement à l'échelle intercommunale conduit de nombreux Conseils bretons à s'interroger sur la représentativité territoriale de ses membres. Quels sont les participants issus des diverses intercommunalités du territoire ?

Pour assurer la présence de membres de différents territoires, plusieurs conseils de développement s'orientent vers la mise en place de commissions ou collèges territoriaux. D'autres conseils choisissent de rattacher leurs membres à des instances territoriales, qui constitueraient des conseils de développement locaux, réunis et coordonné dans un conseil de développement d'échelle « pays ».

Volontariat ou recrutement : quelles stratégies de mobilisation ?

Ces discussions mettent toutefois en évidence un paradoxe : lorsque l'on regarde l'âge, le sexe ou encore la représentation territoriale, on s'intéresse aux individus. Jusqu'à présent, la plupart des Conseils de développement s'intéressaient davantage aux structures participantes et à leur diversité thématique. Désormais, les Conseils de développement doivent donc s'attacher à la participation de structures diverses mais aussi aux individus qui les représentent.

La composition des Conseils de développement s'appuie sur un cercle vertueux ; plus elle est diverse, plus elle permettra à des personnes différentes de s'y retrouver. A l'inverse, une composition trop homogène constituera un frein supplémentaire à l'accueil de nouveaux membres.

Finalement, les échanges mettent en avant que les stratégies de composition des Conseils de développement peuvent varier : si certains sont dans la promotion du volontariat (vient qui veut), d'autres s'attachent à développer des stratégies de recrutement des membres, en allant les chercher.

Le travail n'est pas le même selon que l'on se situe dans un cas de figure ou dans un autre. Les exigences de diversité dans la composition des Conseils pourraient les inciter à se tourner davantage vers le recrutement des membres.

Toutefois, quelle que soit l'option choisie, les Conseils de développement doivent travailler plus fortement sur la mobilisation.

- **Il peut s'agir de « recruter » des membres**
- **Il peut s'agir d'aller vers de nouveaux membres**, d'aller les rencontrer pour relayer leurs paroles et leurs réflexions (mais sans forcément les « faire rentrer » dans le Conseil) : des partenariats avec d'autres structures, comme par exemple les lycées ou les universités peuvent être de bons outils pour travailler avec les jeunes.
- **Il peut s'agir de travailler sur la capacité des membres à relayer**, notamment ceux qui sont dans une logique de représentation : comment peuvent-ils faire le lien avec leur structure de rattachement, ses enjeux et les réflexions du Conseil ?

Les Conseils de développement pourraient ainsi se pencher sur la question de comment constituer et renforcer leurs réseaux et la



Fiche outil :

Diversifier la composition des Conseils de développement

mobilisation des réseaux des participants ?
Des formations à destination des membres pourraient être organisées sur ce sujet : comment accompagner les membres à valoriser leur propre réseau au sein du CD et réciproquement ?

Comment communiquer sur un Conseil de développement ?

Le Conseil de développement est une structure difficile à appréhender ; il est d'autant plus difficile de communiquer sur ce qu'il est et ce qu'il fait, qu'il dépend de la reconnaissance que les élus lui témoignent.

De plus, les Conseils de développement ne disposent que de peu de moyens pour assurer cette communication.

Quelques exemples d'outils pour dépasser ces difficultés :

- **Communiquer sur les projets et les thèmes de travail**, avant de communiquer sur le Conseil de développement afin de donner à voir les réalisations et les dynamiques
- **Travailler sur des supports de valorisation des travaux thématiques** : captation vidéo, montage sonore, mise en page de documents pour créer une cohérence visuelle dans les travaux du Conseil.
- **Mobiliser les membres en fonction de leurs compétences** : un membre pourra apprécier de travailler à la mise en page d'un document, quant un autre sera plus à l'aise pour animer une réunion ou assurer les relations avec les élus.
- **Les réseaux sociaux** ne constituent pas une solution miracle à la visibilité, mais ils

constituent des outils qui peuvent consolider les réseaux des Conseils. Les réseaux de facebook ou twitter ne sont pas les mêmes, ne touchent pas forcément les mêmes personnes.

- **Renforcer les réseaux du Conseil** et inciter les structures membres à communiquer sur le Conseil et ces projets : formalisation d'une charte d'implication, valorisation d'une marque « conseil de développement »,...