

Séminaire des technicien·nes

15 mai 2025 à Paris

Compte rendu
des échanges

Introduction.

16 technicien·nes venus de toute la France se sont retrouvés dans les locaux de la Métropole du Grand Paris, pour une journée d'échanges, de partages et de réflexion autour de leur métier.

Après un tour de table express pour faire connaissance au cours duquel chacun a pu partager un mot pour décrire son quotidien de technicien·ne, nous avons posé le cadre et présenté les objectifs de la journée.

Les objectifs de la journée ●



Mieux connaître et valoriser le métier



Partager les pratiques et identifier les compétences clés



Définir des profils de poste



Le quotidien des technicien·nes de codev

RELIER

MULTITÂCHE

GESTIONNAIRE

RÉCONFORTER

OUVERTURE

ÉQUILIBRISTE

RICHE

20 %

COUTEAU SUISSE

ENTRAIDER

ADAPTATION

JONGLAGE

COORDONNER

DÉCOUVERTE

INTERFACE



Questionnaire métier.

Lors d'une première séquence, les participant·es ont expérimenté un questionnaire métier conçu par nos soins. Ce questionnaire visait à mieux cerner le métier de technicien·ne de codev, en recueillant des éléments sur leur satisfaction au travail, les compétences mobilisées et leur perception de l'évolution de leur fonction.



Scannez ce QR code pour accéder au questionnaire

ou

cliquez sur ce [lien](#)



Réactions au questionnaire

En fin de matinée, les participant·es ont été invités à formuler leurs retours sur le questionnaire en s'appuyant sur la méthode des 3C : ce qu'il conviendrait de conserver, de cesser ou de créer.



La méthode utilisée :



Les 3C

Conserver

Ce qui fonctionne bien dans le questionnaire, ce qui est indispensable.

Cesser

Ce qui fonctionne moins bien, à supprimer

Créer

Ce qui n'existe pas et qu'il faut ajouter.

Conserver

Durée

Jugée satisfaisante, le questionnaire est perçu comme ni trop long ni trop chargé.

Contenu

Conserver les questions 1 à 13 jugées pertinentes.

Maintenir la structure en deux parties et la question ouverte à la fin.

Format des questions

La dernière question ouverte est à conserver : elle nécessite plus de temps, mais est utile pour recueillir des éléments qualitatifs.

Modalités d'accès

Accès simple et pratique par QR code ou lien.
Facilité d'usage appréciée par les répondants.

Cesser

Clarté des questions

Reformuler les questions 6 à 13 et 16 à 20 : le système d'étoiles a généré des incompréhensions.

Tonalité

Remplacer « selon vous » par « selon votre expérience » : formulation jugée plus concrète et pertinente.

Formulation des questions

Éviter les formulations trop générales : préférer « le conseil de développement dans lequel vous travaillez » plutôt que des questions sur les conseils de développement en général.

Créer (1)

Choix de réponses plus ouverts

- Question 5 : permettre de choisir 3 éléments au lieu de 2
- Intégrer la notion d'animation d'une instance permanente, sur le temps long.

Clarification de certaines questions

- Pour les questions 6, 10 et 13 :
 - Préciser les référents : autonomie par rapport à qui ? reconnaissance de la part de qui ? (élus, services... ?)
 - Remplacer la notion de budget par des moyens concrets : temps, outils, appui des services
 - Ajouter une question sur le temps réellement alloué aux missions.

Approche d'évaluation plus fine

- Pour les questions 6 à 13 :
 - D'abord, qualifier la situation (ex : autonomie forte/faible)
 - Ensuite exprimer si cette situation est satisfaisante ou non

Données contextuelles à ajouter

- Intitulé du poste
- Catégorie statutaire (A, B ou C)
- Nombre d'années dans la fonction
- Nombre de membres dans le codev et nombre de participants actifs
- Introduire la notion de développement local et l'idée de développement du territoire pour situer l'action du codev dans cadre plus large.

Créer (2)

Contenu à enrichir

- Question 14 sur les compétences : ajouter la coordination générale de la vie de l'instance incluant les tâches administratives, gestion du budget...
- Ajouter une question sur les méthodes de travail au quotidien, les méthodes d'animation.
- Ajouter une question sur la nature du codev : EPCI couvert, articulation des territoires...
- Intégrer une question sur le lien au politique, la relation aux élus
- Ajouter une question sur la dimension affective/émotionnelle : se sent-on bien dans son rôle ?
- Préciser si la coordination du codev est la seule mission ou une partie d'un poste plus large.

Ajouts complémentaires

- Ajouter une question ouverte sur ce qu'il manque pour exercer les missions (champ libre)
- Ajouter une question sur le nombre d'ETP en charge du codev : est-ce que le technicien est seul ou travaille en équipe/binôme ?
- Prévoir un préambule clair qui précise l'intention du questionnaire, à quoi serviront les réponses, et ce qui en sera fait.



Échanges sur les missions.

Au cours de la matinée, les participants ont précisé les missions qu'ils assurent au quotidien, en partageant des exemples concrets issus de leurs expériences dans leur conseil de développement. Ce temps de réflexion s'est déroulé en sous-groupes, dans le cadre d'un World Café.

Trois sujets ont été proposés à la réflexion :

1.

Animer et accompagner les travaux du codev

2.

Assurer la coordination interne et le lien avec les institutions

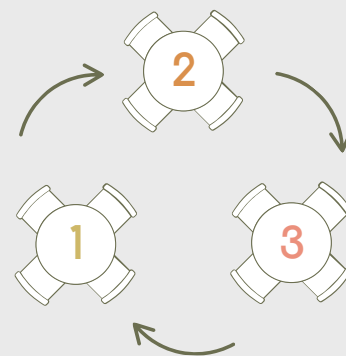
3.

Valoriser les travaux et assurer la communication externe



La méthode utilisée : le **World Café** 

- Des petits groupes installés autour de tables
- Un sujet par table (3 sujets = 3 tables)
- Temps limité pour chaque échange (15-20 minutes)
- Rotation des participants d'une table à l'autre
- Un hôte reste à chaque table pour accueillir les nouveaux arrivants et faire le lien entre les discussions.





Restitution du sujet 1.

Animer et accompagner les travaux du codev

Reformulation du sujet

Coordonner les groupes de travail.

La posture du technicien de codev : il joue un rôle de facilitateur, il ne produit pas à la place des membres du codev.

Missions identifiées

Le technicien soutient les membres dans :

- la recherche documentaire,
- le traitement de l'information,
- la rédaction d'avis.

Il est également chargé de la mobilisation des membres.

Méthodes et outils utilisés

- Fournir des outils et des méthodes de travail collaboratif
- Encourager l'autonomie et la montée en compétences des membres
- Favoriser l'acculturation aux services et au fonctionnement de l'intercommunalité
- Animer les réunions : co-animation, recours à l'intelligence collective (ex : Chapeaux de Bono)
- Préparer soigneusement les réunions : convocation, ordre du jour, relevé de décisions
- Mobiliser les membres : relances par SMS ou téléphone, groupes WhatsApp, espaces collaboratifs.

L'ESSENTIEL À RETENIR

Coordonner, soutenir, outiller : les technicien·nes de codev facilitent les travaux des membres sans se substituer à eux, en favorisant leur autonomie et leur implication dans chaque étape.



Restitution du sujet 2 •

Assurer la coordination interne et le lien avec les institutions

Missions identifiées

Faire vivre le conseil de développement :

- Rappeler son existence en interne
- Identifier les bons interlocuteurs dans la collectivité
- Avoir une bonne maîtrise de la feuille de route
- Associer le codev aux comités techniques et comités de pilotage et expliquer ses missions pour l'associer aux décisions

Etre présent dans la communication interne :

- Utiliser les canaux de communication de la collectivité : articles dans le journal interne, intranet...).

Méthodes et outils utilisés

Créer des espaces partagés (ex : drive) pour centraliser les documents et harmoniser la circulation d'informations.

Formation identifiée

Formation à la communication : comment rendre les travaux "communicants" ?

Défis et enjeux

Faire connaître le conseil de développement :

- Expliquer clairement ses missions, son fonctionnement et son utilité
- Mener un travail régulier de pédagogie auprès des élus, agents et citoyens.
- Éviter les malentendus et les à priori négatifs en clarifiant son rôle dès le départ
- Renforcer son intégration dans les dynamiques institutionnelles.

Assurer un suivi des productions :

- Organiser un retour régulier sur les avis produits par le conseil
- Valoriser la contribution des membres pour entretenir leur motivation
- Prévenir les frustrations liées à l'absence de reconnaissance ou de retombées concrètes
- Mettre en place une traçabilité claire et partagée du travail collectif ("garder une trace")
- Favoriser une bonne circulation de l'information entre membres, élus et services.

L'ESSENTIEL À RETENIR

Assurer la coordination c'est d'abord faire comprendre ce qu'est un conseil de développement et garantir une bonne circulation de l'information entre membres, services et élus pour maintenir la dynamique et l'engagement.



Restitution du sujet 3 •

Valoriser les travaux et assurer la communication externe

Reformulation du sujet

Renforcer la visibilité du conseil de développement, partager ses résultats auprès des élus, services, membres, citoyens, médias et acteurs du territoire.

Missions identifiées

- Produire des supports pour faire connaître le codev, ses membres et ses travaux
- Valoriser l'engagement des membres et leur rôle dans la vie démocratique locale
- Renforcer la lisibilité et l'accessibilité des productions du codev
- Diffuser les productions auprès d'un large éventail de publics (élus, partenaires, citoyens...).

Mobilisation des savoir-faire internes

- S'appuyer sur les compétences des membres (création graphique, vidéo, animation...)
- Possibilité de former ou d'accompagner un groupe communication au sein du codev

Méthodes et outils utilisés

- Supports classiques :
 - Site internet, rapport d'activité, lettre d'information
 - Livret d'accueil, charte d'engagement
- Outils numériques et réseaux sociaux :
 - LinkedIn, Facebook, Instagram, Youtube
 - Partenariats avec des étudiants ou jeunes en formation pour la création de contenus adaptés
 - Captation vidéo
- Supports à distribuer :
 - Brochures, calendrier illustrés, flyers
 - Recours à des prestataires extérieurs pour créer des supports attractifs
- Actions "aller vers"
 - Soirées avec les élus et services, séminaires, forums, tournée des mairies
 - Présence dans des lieux accueillant du public : médiathèque, sur les marchés

L'ESSENTIEL À RETENIR

Pour valoriser ses actions, le conseil de développement doit rendre visibles ses travaux, ses membres et son rôle, en mobilisant les bons outils et les bonnes personnes.

Temps d'échange en visioconférence

En début d'après-midi, les technicien·nes n'ayant pas fait le déplacement à Paris, ont pu participer à un temps d'échange en visioconférence, organisé en deux séquences :

- Séquence 1 : restitution des travaux de la matinée, suivie d'un recueil des réactions à distance
- Séquence 2 : débat mouvant hybride, réunissant participants en présentiel et en ligne, autour de l'impact de l'intelligence artificielle sur le métier de technicien·ne de conseil de développement.

Séquence 1 - restitution de la matinée et réactions

Valoriser et mieux définir le métier

- Le terme « coordinateur » est jugé plus juste que « chargé de mission » pour refléter l'étendue réelle des responsabilités. Le terme technicien·ne utilisé habituellement fait également consensus.
- Le métier est perçu comme un « **couteau suisse** », mobilisant des compétences multiples : animation, gestion de projet, communication, médiation, connaissance fine du territoire...
- Une fiche métier spécifique, portée au niveau national (CNFPT), est souhaitée pour structurer la reconnaissance, et permettre une meilleure lisibilité de la fonction.
- Il est important de prendre en compte les niveaux de responsabilité liés à l'évolution de la participation et aux relations avec la parole politique.

Reconnaître les compétences, dans et hors de la collectivité

- Le métier repose sur des compétences transversales (savoir-être, savoir-faire, capacité à travailler avec différents publics et services).
- Les compétences sont parfois acquises dans le codev, parfois importées : il faut pouvoir les nommer, repérer et valoriser pour faciliter les évolutions de carrière.
- La reconnaissance ne peut pas venir uniquement de l'interne : il faut aussi la chercher à l'extérieur, par des partenariats, des réseaux ou une meilleure visibilité dans les territoires.

S'appuyer sur le questionnaire

- Le questionnaire sur le métier de technicien est perçu comme un levier important pour :
 - mieux connaître les réalités du métier,
 - identifier les compétences réellement mobilisées, y compris celles qui ne figurent pas toujours dans les fiches de poste,
 - travailler collectivement à une reconnaissance institutionnelle du métier.
- Cette démarche doit permettre de construire des outils de valorisation partagés : fiches de poste, référentiels, exemples de parcours...

Séquence 2 - débat mouvant sur l'impact de l'IA.

Nous revenons ici sur les trois affirmations qui ont structuré le débat mouvant consacré à l'impact de l'intelligence artificielle sur le métier de technicien-ne de conseil de développement. Vous trouverez ci-dessous une sélection des remarques issues des échanges en visioconférence.

✦ L'IA permet d'aller plus vite, mais pas forcément de faire mieux.

D'ACCORD

L'IA peut faire gagner du temps, elle est un outil mais ne remplace pas le cerveau humain. Elle est aussi très consommatrice en ressource et pas sobre.

Cela reste une aide qu'il faut enrichir de nos connaissances.

C'est un outil et il faut savoir l'utiliser à bon escient.

PAS D'ACCORD

L'IA peut explorer plusieurs sources plus rapidement que nous ne pourrions le faire.

L'IA permet effectivement de faire mieux.

✦ L'IA va nous rendre obsolètes.

PAS D'ACCORD

L'IA ne se substitue pas au collectif. Jamais !

Il faudra s'adapter mais l'IA nous oblige à être plus pointus et performants.

L'IA ne peut remplacer les relations humaines.

Nos missions se focalisent principalement sur l'échange et l'humain.

Les relations humaines sont au cœur de nos missions.

✦ Laisser les coordinateurs utiliser l'IA sans mode d'emploi, c'est jouer avec le feu.

D'ACCORD

Oui, mais non car on imagine bien que les techniciens vont se renseigner, s'informer et se former !

D'accord, c'est un outil qui a trop d'impact pour ne pas avoir de mode d'emploi.

Jouer avec le feu est un peu fort, mais il faut être conscient des biais et risques avant de l'utiliser.

Il nous faut être formés et avoir un cadre réfléchi de l'usage de l'IA. Après, nous ne sommes pas inconscients non plus !

Comme tous les outils il faut savoir comment elle fonctionne pour comprendre les biais.

PAS D'ACCORD

Une charte éthique serait davantage la bienvenue. Pour le reste, un coordinateur a le recul nécessaire.

À priori, nous sommes de grandes personnes responsables. En manque de reconnaissance, certes, mais pas dénuées de jugeote.

C'est nier notre intelligence et notre raison d'être qui est l'animation du débat démocratique local.

Il faut se rappeler qui active l'IA.



Perspectives et évolution du métier.

Pour clôturer la journée, nous avons invité les participant·es à porter un regard sur l'évolution de leur métier.



Quelle serait la fiche de poste idéale d'un·e technicien·ne de conseil de développement ?

Après un temps de réflexion individuelle, chacun·e a noté ses idées, puis les a partagées en les classant selon la méthode des 3C : **Conserver, Cesser, Créer**.



Synthèse des post-it.

Ce qu'il faut conserver

Les participant·es soulignent l'importance de préserver la richesse et la transversalité du métier, qui repose à la fois sur des compétences techniques, relationnelles et organisationnelles. Le poste doit continuer à :

Être **polyvalent** et reconnu comme un métier "**couteau suisse**".

Garder une **autonomie d'action** et une capacité à créer et entretenir les liens

S'appuyer sur une approche usagers (**expertise d'usage** des membres)

Intégrer une dimension **d'animation** : du collectif, de processus collaboratifs, du dialogue entre élus et citoyens

Mobiliser des compétences en **facilitation, coordination, communication, rédaction**, mise en page, accueil et planification

Assurer la **gestion opérationnelle** du codev (programmation, préparation des instances, budget)

Maintenir une **transversalité** forte : posture à la croisée des acteurs du territoire (élus, citoyens, services, associations, etc.)

Ce qu'il faut cesser

Les participant-es appellent à clarifier les contours du poste et à soulager la charge de tâches périphériques :

Supprimer les **tâches logistiques**, vues comme une perte de temps et une source de confusion sur le rôle

Affirmer que ce n'est **pas un poste de communication institutionnelle**

Lutter contre les **préjugés** sur les compétences supposées ou les missions mal comprises du métier

Ce qu'il faut créer ou renforcer

Enfin, les participant-es proposent de faire évoluer la fiche de poste pour qu'elle reflète mieux la réalité et les enjeux actuels du métier :

Intégrer l'usage des **outils numériques**, y compris l'intelligence artificielle

Imaginer une **formation initiale dédiée**, pourquoi pas portée par la CNCD

Ne pas trop enfermer le poste : maintenir sa **dimension généraliste** et **souple**

Rechercher un **équilibre** entre technicité et animation

Intégrer la compétence de **gestion du budget** dédié au codev

Valoriser les compétences en **communication visuelle** et **graphique**

Prévoir dans les missions une **veille** sur la participation citoyenne.

Ouvrir le poste à une **relation plus large au territoire**, au-delà du seul cadre du codev

Créer une **fiche métier** claire et reconnue, avec un intitulé de poste unique

Assurer une **reconnaissance statutaire** (catégorie A, fiche spécifique CNFPT ou France Travail)

Clôture de la journée.

Nous avons conclu cette journée par un recueil des besoins en formation exprimés par les participant·es, suivi d'un tour de table final. Chacun·e a pu partager son ressenti sur la journée ainsi que l'intitulé de son poste, illustrant une fois encore la diversité des fonctions exercées sous le nom de « technicien·ne de conseil de développement ».

Besoins en formation identifiés ●

- ✓ Adopter une posture d'animateur et mobiliser un collectif grâce à des techniques d'animation adaptées.
- ✓ Maîtriser la facilitation graphique pour appuyer les échanges et productions.
- ✓ Savoir mener une enquête, concevoir un questionnaire, analyser les résultats et les valoriser.
- ✓ Identifier les leviers d'innovation publique et les conditions pour les activer.
- ✓ S'outiller pour évaluer l'impact des actions du codev.
- ✓ Comprendre les étapes d'une démarche de prospective et apprendre à la mettre en œuvre.



Il serait pertinent de s'engager dans une démarche de co-construction d'une fiche métier dédiée aux technicien·nes de conseil de développement, en s'appuyant sur une formation-action à partir d'une fiche "martyre", puis en croisant les fiches existantes (ROME, CNFPT...) pour en dégager les fondamentaux communs et formalisés.

Intitulés de poste des participant·es ●

Cheffe de projet
Innovation

Coordinateur du codev

Chargé
d'études

Secrétaire générale du
conseil de développement

Chargée de mission
démocratie participative

Cheffe de projet
démocratie locale

Animatrice du
conseil de
développement

Directrice du conseil
de développement

Chargée de
mission

Responsable des relations et
du conseil de développement

Directeur de la
participation
citoyenne

Responsable des
relations usagers

Ingénieur, chargé de
mission Ouverture
Citoyenne

Chargée de mission
Participation et
Innovation

Chargée d'accompagnement
du conseil de développement



Conclusion.

Une fonction polyvalente encore trop peu reconnue

Le séminaire a permis de mettre en lumière la richesse du métier de technicien·ne de conseil de développement, souvent qualifié de « couteau suisse ». Ce rôle central dans l'animation démocratique locale combine coordination, facilitation, médiation, gestion de projet et relation aux acteurs du territoire. Il reste pourtant encore largement méconnu, et insuffisamment valorisé.

Un besoin partagé de structuration et de reconnaissance

La diversité des fonctions exercées, des intitulés de poste et des conditions d'exercice appelle une reconnaissance plus claire du métier. Les participant·es ont exprimé le souhait de co-construire une fiche métier, pour mieux définir les compétences attendues et faire progresser la reconnaissance du poste.

Des compétences multiples, à soutenir et faire évoluer

Les échanges ont fait émerger plusieurs compétences à consolider ou à développer : animation de collectifs, posture de facilitateur, évaluation de l'impact, prospective... La formation, sous des formats adaptés, est apparue comme un levier clé pour accompagner les technicien·nes dans l'évolution de leur métier, en particulier face aux enjeux du numérique et de l'intelligence artificielle.

Au-delà des constats, ce séminaire a ouvert une dynamique collective autour de la mise en commun d'outils, de la formalisation d'une fiche de poste commune, et de la construction d'une culture professionnelle partagée. Cette journée constitue une première étape vers une meilleure reconnaissance du rôle des technicien·nes dans l'animation de la participation au sein des territoires.

Nous remercions chaleureusement

l'équipe du Conseil de Développement de la Métropole du Grand Paris - **Alexandre Faure, Anaëlle Motta et Nabil Selsaf** - pour leur accueil et la mise à disposition des locaux, qui ont permis d'organiser cette journée dans les meilleures conditions.

Un grand merci

à l'ensemble des participant·es pour la qualité de leurs contributions et la richesse des échanges. Nous saluons leur implication qui a largement contribué à la réussite de ce séminaire.

Sandrine Barret, IdéÔ Mauges

Enora Berton, Conseil de développement de l'Eurométropole de Strasbourg

Nicolas Besson, Atelier Citoyen de Grand Lac

Thierry Boclé, Conseil de développement Loire Angers

Sandra Bouillon, Conseil de développement de Vitré communauté

Gabriel Bouillon, Conseil de développement du Pays de Grasse

Sandrine Bozzetti, Conseil de développement de l'Eurométropole de Metz

Jean-Michel Cabit, Communauté d'agglomération Espace Sud (Martinique)

Charles Clisson, Conseil de développement du Val de Garonne

Stéphanie Di Giulio, Conseil de développement de la CARENE

Brigitte Grasland, Conseil de développement Estuaire et Sillon

Véronique Lemonon, Conseil de développement du Pays de Morlaix

Coline Lorent, Conseil de développement du GrandAngoulême

Emmanuelle Parodi, Conseil de développement de l'Eurométropole de Strasbourg

Antoine Perrin, Conseil de développement de la Métropole de Nancy

Journée animée par l'équipe de la CNCD

Alexandra Vidal, déléguée générale
et Pauline Soubieux, cheffe de projets