



COMMENT FAIRE DIALOGUER LES GÉNÉRATIONS DANS LES CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT ?

Le 25 septembre 2025, Auditorium - La Cabane

Philippe Promelle, Codev de la Métropole européenne de Lille

Lucie Guillaume, Codev Triskell Citoyen

Soraya Azerar, Wilfried Serisier, CoDev de la Métropole du Grand Paris

Animé par Béatrice Auxent, Codev de la Métropole européenne de Lille et Alexandre Faure, CoDev de la Métropole du Grand Paris

L'atelier F portait sur un enjeu transversal et structurant pour les conseils de développement (Codev) : comment créer un véritable dialogue intergénérationnel au sein de ces instances. L'objectif était double : répondre aux exigences de parité et de diversité des âges, et surtout rendre effectif le croisement des regards et des expériences dans le travail collectif. L'atelier, animé par Béatrice Auxent (MEL) et Alexandre Faure (MGP), s'est organisé autour de quatre séquences : le recrutement, les sujets, les méthodes, et les moyens. Trois conseils de développement aux profils variés ont présenté leurs démarches : la Métropole Européenne de Lille (MEL), la Métropole du Grand Paris (MGP), et Triskell Citoyen (Pontivy, territoire rural du Morbihan).

1 - PRÉSENTATION DES TROIS CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Conseil de développement de la Métropole Européenne de Lille (MEL)

La MEL regroupe 95 communes et 1 million d'habitants dans un contexte transfrontalier. Son Codev, créé il y a plus de vingt ans, a mis l'accent sur le rajeunissement et la parité.

- Recrutement : les renouvellements de 2023 et 2025 ont permis de porter la part de femmes de 34 % à 43 %, et la proportion de membres de moins de 60 ans de 61 % à 72 %.
- Jeunes et gouvernance : sept jeunes de moins de 25 ans ont été intégrés en 2023, dont deux au bureau. Pour les attirer, le Codev de la MEL a instauré des mandats raccourcis de 2 ans, adaptés à la mobilité des étudiants et apprentis.
- Méthodes : le Codev privilégie les thématiques transversales ("comment vivons-nous") et expérimente des approches immersives, comme des mises en situation sur la mobilité permettant de construire des personas intergénérationnels. Les plénières sont organisées dans des lieux culturels (LAM, Grand Bleu) pour élargir la participation.

Conseil de développement de la Métropole du Grand Paris (MGP)

Avec ses 7,2 millions d'habitants et 130 communes, la MGP est le plus grand territoire universitaire de France. Son Codev compte 120 membres.

- Recrutement : 72 habitants sont désignés par tirage au sort paritaire à partir d'un vivier de 1000 volontaires. Les 48 « personnalités qualifiées » ne sont pas surplombantes : tous les membres sont traités à égalité.
- Jeunes et partenariats : le Codev, composé majoritairement d'actifs, peine à mobiliser les 20-35 ans. Pour y remédier, il a mis en place une stratégie d'aller vers, en sollicitant les universités (Paris-Nanterre, Assas, Agro Paris Tech, Paris Panthéon Sorbonne, Rennes Business School campus de Paris). Des travaux étudiants sur le logement, la transition énergétique ou la précarité étudiante nourrissent les réflexions et suscitent des vocations.

- Contraintes : cette démarche exigeante demande 6 à 8 mois de préparation pour monter une première réunion. L'équipe technique étant restreinte à 2 employés, cela limite la capacité à étendre ces initiatives. Les tentatives auprès des CFA et lycées professionnels restent sans succès.

Triskell Citoyen (Pontivy)

Dans ce territoire rural de 45 communes (moins de 90 000 habitants), le Codev prend la forme d'une association employeuse.

- Souplesse du recrutement : les membres adhèrent à titre individuel, ce qui facilite l'entrée et la sortie.
- Lien avec les jeunes : Triskell anime le Conseil Communautaire des Jeunes (CCJ, 11-15 ans). Ces jeunes, issus souvent de milieux divers, s'engagent pour 18 à 24 mois. Exemple marquant : une jeune entrée à 12 ans au CCJ a rejoint le Codev à 19 ans.
- Adaptations logistiques : transport à la demande financé pour les collégiens, covoiturage pour les jeunes adultes, communication via WhatsApp.
- Outils et sujets : les déchets, traités à travers des visites de centres de tri, servent de levier commun entre jeunes et adultes. Certaines expérimentations (comme la fresque de la Renaissance écologique en lycée pro) se sont révélées inopérantes, soulignant la nécessité d'ajuster sans cesse les outils.

2 - PROBLÉMATIQUES, ENJEUX ET SOLUTION DÉBATTUES

A. Le recrutement et la durée des mandats

La question du mandat est apparue centrale. Les durées longues (6 ans) rebutent les jeunes, qui manquent de visibilité (études, mobilité professionnelle).

- Solutions expérimentées ou proposées : mandats courts (2 ans à la MEL), participation libre à des « opérations flash », renouvellement continu pour remplacer les départs, abaissement de l'âge d'entrée (14-16 ans).
- Jeunes actifs en déficit : la tranche 25-55 ans reste la plus difficile à attirer. Plusieurs participants ont suggéré que l'élection d'un président plus jeune pouvait être un facteur d'attractivité.

B. Les sujets et la transversalité

Tous les sujets peuvent être intergénérationnels, mais la manière de les traiter est décisive.

- Exemples partagés : logement intergénérationnel (cohabitation étudiants-seniors), mobilité scolaire et professionnelle (thème mobilisant jeunes et personnes âgées), transition numérique (les jeunes transmettent leurs usages, les seniors expriment leurs besoins).
- Le défi du langage : les termes techniques (PLUH, SCOT) rebutent les jeunes. Des efforts de pédagogie et de formation sont nécessaires.

C. Les méthodes et les « invisibles »

L'aller-vers est la clé : aller dans les universités, BDE, maisons de quartier, lycées. Mais cela reste chronophage et demande une ingénierie spécifique.

- Débat : comment intégrer les "invisibles", c'est-à-dire les personnes les plus éloignées de nos institutions ? Et comment prendre ou ne pas prendre la parole sur les sujets qui les concernent directement sans que ces populations ne participent aux échanges ? Certains proposent de recruter sur la base de la diversité des contextes urbains plutôt que sur des critères sociologiques.

- Lien avec les militants : une passerelle avec les jeunes engagés dans les mouvements activistes pourrait enrichir les débats, à condition de préserver une neutralité suffisante vis-à-vis des élus.
- Outils de communication : WhatsApp (plébiscité par les jeunes), réseaux sociaux (Facebook, Instagram, TikTok), visioconférences sur la pause déjeuner pour attirer les actifs.

D. Les moyens et les ressources

L'intergénérationnel ne s'improvise pas : il exige du temps, de l'ingénierie et du financement.

- Les démarches innovantes (aller-vers, partenariats universitaires) sont coûteuses et chronophages.
- Les équipes techniques, souvent limitées à 2 ou 3 personnes, doivent s'appuyer sur le bénévolat.
- Consensus sur un point : le Codev ne doit pas chercher à être un panel représentatif « parfait », mais un espace motivé et ouvert. L'envie de contribuer reste le premier critère de légitimité.

CONCLUSION

Cet atelier a montré que le dialogue intergénérationnel ne se décrète pas : il se construit à travers des recrutements souples, des mandats adaptés, des sujets fédérateurs et des méthodes ouvertes. Les expériences de la MEL, de la MGP et de Triskell Citoyen montrent des voies diverses mais complémentaires. Elles illustrent aussi une conviction partagée : la diversité des âges enrichit les débats et renforce la légitimité des conseils de développement.

Un Codev intergénérationnel n'est pas seulement un gage de représentativité : c'est une condition pour assurer la vitalité démocratique et renouveler les pratiques participatives.