unadel
union nationale
des acteurs et des structures
du développement local

Documents de travail

N°14/2003

La résistible professionnalisation des agents de développement

Bilan d'étape d'un travail en plate-forme dans le cadre des Etats généraux des métiers du développement territorial et perspectives

François Poulle
Septembre 2003

1, rue du Pré Saint Gervais • 93500 Pantin • Tél. 01 41 71 30 37 • Fax 01 41 71 30 38
courriel : unadel@wanadoo.fr • site : www.unadel.asso.fr

La résistible professionnalisation des agents de développement

Bilan d'étape d'un travail en plate-forme dans le cadre des États généraux des métiers du développement territorial et perspectives

Conférence donnée par François Poulle lors de la journée d'étude : " Les missions de l'agent de développement local ", organisée par l'Institut de psychologie et sociologie appliquées – Université catholique de l'Ouest (IPSA-UCO) le 11 avril 2003

Cette contribution à ces journées sur les missions de l'agent de développement local prendra la forme d'un double témoignage, celui d'universitaire-formateur de développeurs à l'Université Paris 13 et celui d'administrateur Unadel[1] ayant à charge le chantier des métiers du développement territorial. Dans la première posture, celle du formateur, je voudrai vous faire part de l'évolution des métiers et professions telle qu'on peut la saisir à partir des attentes de formation, des commandes de stages auxquelles répondent les étudiants et des embauches. Dans la seconde posture, celle du militant, il s'agira de tracer à grands traits le type de tâches auxquelles, avec nos partenaires de « la plate-forme métiers » (des associations de professionnels, des services de l'Etat, des labos de recherche….) nous nous sommes attelés pour créer ce lieu de rencontres qu'on appelle les États généraux des métiers du développement territorial. Et surtout dans quel esprit nous menons cette démarche partenariale. Car j'aimerai vous montrer que ces deux démarches, celle du formateur et celle du militant, s'entrelacent l'une dans l'autre autour d'une hypothèse en train de devenir une certitude : la question n'est plus celle **du métier** d'agent de développement mais elle est désormais celle **des métiers** du développement territorial.

L'évolution de la professionnalisation des développeurs : du bénévolat au chaos

La profession d'agent de développement a suivi au cours de ses deux premières phases le schéma connu que l'on nomme processus de professionnalisation ; celui qui va du bénévolat à l'inscription professionnelle. Les premiers professionnels du développement local venaient des horizons les plus divers : certains du travail social, d'autres du droit à la ville, d'autres encore de l'aspiration à « vivre et travailler au pays ». Tous avaient en commun de ne pas avoir été formés au développement local pour la bonne raison que de telles formations n'existaient pas. Que ce soit le travail par objectifs, le maniement des procédures de façon à financer des projets ou l'animation de groupes de travail, tout a été appris sur le tas. Ou constituait des savoir-faire acquis, par chacun, ailleurs et pour d'autres mobiles. Les questions dont nous débattons aujourd'hui dans la plate-forme sur les statuts/missions/compétences ne se posaient pas tant tout était mélangé. C'est cette génération de développeurs qui a fait les États généraux de Mâcon en 1981.

Dans un second temps on voit naître, toujours chez les gens du développement territorial, l'aspiration à la création d'une profession, la naissance d'une rhétorique, l'apparition d'outils intellectuels spécialisés et formatés et évidemment l'apparition de lieux de formation adaptés à ce contexte, le lieu où nous sommes ici par exemple. De cette période, l'ouvrage intitulé *Se former aux métiers du développement local* et publié par Centre Inffo et Territoires en 1994 est particulièrement représentatif. On y trouve un recensement de cent soixante dix fiches décrivant des lieux de formation, des intitulés de diplômes et des contenus de formation. Ces formations diplômantes sont dans leur grande majorité des troisièmes cycles à caractère professionnel (des DESS pour la plupart). Ce qui signifie que les étudiants concernés ont reçu une formation initiale qui

[1] Union nationale des acteurs et structures du développement local.

n'est pas « orientée développement » (elle peut être de géographie, de droit, de sociologie… etc.) et que le savoir-faire nécessaire à l'exercice de la profession est acquérable en une année de formation comprenant un solide stage en entreprise (plusieurs mois). De surcroît cette publication de Centre Ino/Territoires est introduite par plusieurs études de fond émanant de sociologues du travail ou de consultants. Ainsi *L'histoire du développement local*, signée de Pierre Teisserenc, résume parfaitement les attentes en professionnalités du moment. On y lit « que le projet territorial doit être global… que la représentation du projet doit être partagée par le plus grand nombre… que le diagnostic stratégique doit être organisé après une période d'effervescence… que des outils institutionnels doivent être mis au point pour adapter les structures de développement à la mutation du territoire… ». Bref ce texte constitue d'autant plus le vade-mecum du développeur des années 1990/2000 qu'il n'omet pas « de signaler la lancinante question de la légitimité et du statut des personnels qui sont engagés pour animer, gérer, voire même concevoir, de telles structures. » En somme, à lire cet ouvrage, tout donne à penser qu'une activité professionnelle, issue de la militance et du bénévolat, est en train de se transformer en profession, celle de développeur, de se doter de ses filières de formation et des techniques intellectuelles qui lui sont propres (la méthodologie de projet, le diagnostic territorial…) et qu'une fois réglées les questions de reconnaissance et de statut professionnels rien n'empêchera l'émergence d'une branche professionnelle à part entière.

Or non seulement il n'en a rien été mais il semble bien, dix ans après cette publication, que cette « reconnaissance » soit toujours aussi éloignée. De nouveaux éléments sont venus perturber le paysage et brouiller la représentation que l'on pouvait se faire de l'évolution de la profession. La troisième phase, celle que nous vivons maintenant, loin d'apporter une clarification des tâches et des statuts, est caractérisée par un embrouillamini croissant. Faute d'un recensement national on ne peut donner de chiffres, mais il semble que le nombre de personnes recrutées sous le vocable d'agent de développement soit en pleine croissance. Or ces personnels recrutés n'ont pas été formés pour autant ; leur nombre excède celui des diplômés issus des filières dont on parlait plus haut. Ce qui signifie que nombreux sont ceux qui se forment sur le tas alors qu'ils sont en exercice. A moins que, autre hypothèse envisageable, le brouillard soit tel que l'appellation d'agent de développement figurant sur certaines feuilles de paie soit une appellation de fantaisie. A ceci il faut ajouter que la loi ATR de 1993 sur les structures intercommunales à fiscalité propre combinée à la loi Hoeffel (sur l'obligation de recrutement de fonctionnaires de la FPT par les structures EPCI) a produit une inflation de développeurs authentiques (notamment dans les intercommunalités) mais qui n'apparaissent pas comme tels puisque leur employeur, l'État, ne connaît pas les métiers. Il ne connaît que les grades. Ils sont donc rédacteurs, administrateurs ou ingénieurs dans la fonction publique territoriale sans qu'on puisse savoir lesquels sont développeurs et lesquels ne le sont pas. Pour clore le tableau : l'ensemble de ces techniciens, qu'ils soient agents de développement en EPCI ou en développement urbain, qu'ils soient fonctionnaires de toutes sortes de corps de l'État ou contractuels, qu'ils exercent des missions de développeurs ou des emplois fictifs ont tous en commun… de n'avoir ni définitions de poste de travail compatibles entre elles, ni échelles de rémunération comparables. Rien de ce qu'apporte la moindre convention collective.

En bref, en la présente période, ce qui caractérise l'état des professions – et c'était le thème de la journée du 7 mars[2]- c'est l'état de chaos.

L'état de chaos. Diagnostiquer ses origines

Parler comme on vient de le faire d'embrouillamini ou de chaos des conditions d'exercice de la profession n'a pas de sens si, en bon professionnel, nous ne sommes pas capables de formuler un diagnostic sur l'origine du chaos, sur les issues envisageables et les démarches à emprunter. Tâche sur laquelle je me contenterai de proposer quelques coups de projecteurs. D'abord sur le contexte institutionnel de cette démarche : quels en

[2] Voir en annexes le programme de travail de cette journée.

ont été les acteurs. Ensuite comment nous avons évolué d'une hypothèse à une autre sur les origines du chaos. Enfin si l'issue du chaos n'est pas pour tout de suite, à la suite de quelles reformulations la voie empruntée peut sembler la bonne.

Tout d'abord, avant de vous retracer la démarche qui nous a amené à la certitude que j'exprimais en commençant (non plus **le** métier mais **les** métiers) je dois vous signaler qu'à l'Unadel, lorsque nous nous sommes engagés sur le chantier métiers, notre formulation était, à peu de choses près, celle que vous avez donnée à vos travaux d'aujourd'hui : « quelles sont les spécificités du métiers ? quelles conditions nécessaires à l'exercice du métier ? ». La façon dont ce questionnement a évolué constitue ce que je voudrai vous retracer maintenant.

Donc le contexte de ce chantier : l'Unadel n'est ni une association professionnelle regroupant les adhérents d'une même corporation, ni une fédération ou un regroupement de territoires à la manière de la Fédération des parcs naturels régionaux. C'est une association qui rassemble des acteurs, ceux-ci pouvant être des élus, des techniciens et ce qu'on appelle les structures d'appui, consultants, formateurs et autres, ainsi que des collectivités territoriales. A ces différents types d'acteurs l'Unadel offre de se regrouper sur une conception particulière du développement territorial ; celle qui aspire à un développement non technocratique des territoires et mettant l'acteur humain au premier plan. Dans le concret cela se traduit par le fait de mettre en avant l'aspiration à une démocratie participative.

Cette structure dotée de moyens matériels faibles (une très petite équipe de techniciens à Paris et un réseau d'associations régionales) a néanmoins organisé à Carcassonne en mai 1997, « Territoires d'avenir », un rassemblement de masse d'acteurs locaux venus de toute la France. Or, avant cet événement, l'Unadel avait beaucoup investi d'énergie sur la question du statut des agents de développement contractuels. Notamment sur ceux qui ne voient pas leur contrat être renouvelé du fait de la loi Hoeffel[3]. Elle avait investi en engageant son réseau dans une vaste enquête auprès des ADL en poste, qui a mené à une première journée nationale le 7 février 1996, ainsi qu'à l'élaboration du référentiel Aristée sur lequel je reviendrai plus loin. Parallèlement, elle tentait de faire déboucher la question au niveau d'un débat parlementaire, mais sans succès.

Après Carcassonne, le nouveau CA a été interpellé, non sans vigueur, sur le thème de : qu'est-ce que vous faites concrètement par rapport à la question du non renouvellement des contrats des agents de développement travaillant pour les collectivités locales ? Et plus généralement, qu'est-ce que vous faites par rapport à la question de l'agent de développement, ses missions, ses compétences, ses formations, etc. Quand est-ce que vous allez enfin réfléchir à cette question ? L'interpellation était vive mais il n'y avait pas d'erreur sur la personne. On ne nous demandait pas de nous substituer à une organisation professionnelle ou un syndicat, mais on nous interpellait comme lieu où coexistent et coopèrent différents types d'acteurs. Il fallait donc reprendre le chantier mais en en modifiant l'angle d'approche.

Le groupe de travail qui s'est constitué a commencé à travailler à partir d'auditions d'experts : ceux qui avaient investi dans la démarche précédente, mais aussi des spécialistes de l'organisation d'un marché du travail dans d'autres branches que la nôtre. De ces auditions, trois points forts se sont dégagés :

1/ Il règne dans la profession, concernant la question de l'agent de développement, une confusion constante entre le statut et l'exercice de la profession. Cette confusion est sympathique dans la chaleur des débats, mais elle dessert la cause qu'elle veut défendre. Face à des partisans d'une technocratisation du développement, elle nous affaiblit. C'était peut-être l'une des raisons du fiasco parlementaire.

[3] Cette loi du 27 décembre 1994 renforce dans son article 22 l'obligation faite aux collectivités publiques d'apporter la preuve que des fonctionnaires ne peuvent remplir le même office pour justifier l'embauche de techniciens contractuels.

2/ En second lieu la profession dénombre de nombreux documents qui se dénomment « référentiels »[4]. Un référentiel est un document qui vise à décrire ce qu'est l'exercice d'une tâche dans une profession donnée et qui doit distinguer les différents niveaux de complexité et de responsabilité (un assistant fait ceci, une secrétaire de direction fait cela[5]) de façon à servir de base à une convention collective ou à son équivalent. De ce fait un référentiel ne peut être la seule émanation des salariés. Pour fonctionner comme document de référence, un référentiel doit être validé par des parties antagonistes (les employeurs et les employés) et si possible élaboré par une autorité extérieure au champ professionnel : par exemple un laboratoire spécialisé. Les référentiels auxquels l'Unadel avait collaboré ne présentaient pas ces caractéristiques. Ils étaient dits par nos interlocuteurs : « autoproclamés ». De ce fait ils ne pouvaient être validés, et faire office de références acceptables dans le cadre d'un dialogue social.

3/ Enfin si nous voulions faire avancer une clarification de la profession, il fallait mettre au point un lieu où se pratique justement le dialogue social. C'est à dire un lieu où on réunit pas ceux qui sont d'accord ensemble, mais surtout ceux qui ont des intérêts divergents voir antagonistes. Et cela en dépit de la singularité de notre profession qui veut que le principal employeur soit un acteur absent puisque d'un coté l'Etat connaît de grades et non des métiers et que d'un autre coté les élus qui fonctionnent souvent comme les véritables patrons/embaucheurs ne se reconnaissent pas comme tels.

Sur cette base, nous avons proposé, il a trois ans, à la Datar[6] de remettre la question des métiers en chantier. D'un côté on demandait que des instructions soient données aux préfets pour une interprétation souple de l'amendement Hoeffel. De l'autre nous proposions nos bons offices pour réunir dans une « plate-forme » la plus ouverte possible toutes les parties prenantes du champ professionnel : les différents services de l'État autant que les associations professionnelles ou les laboratoires de recherche/lieux de formation.

Le travail en plate-forme ressemble au travail de charte en développement territorial

Tous ces premiers partenaires ont ainsi été réunis pour appeler ensemble à une première journée nationale, le 23 novembre 2001[7], de ce que l'on a nommé « Vers des États Généraux des métiers du développement territorial ? ». Avec comme caractéristique majeure de cette journée : elle appelait à considérer les métiers comme une profession unique, urbain et rural confondus. Car, au cours du travail de préparation de cette journée, nous nous sommes dotés de règles :

1/ Premièrement il fallait en finir avec la séparation entre le développement local rural et le développement territorial urbain. Même si, et nous en étions tous d'accord, il existe des différences non négligeables dans les pratiques professionnelles des uns et des autres, il nous semblait important de mettre en avant l'unicité de la profession. Et notamment l'unicité déontologique et méthodologique. De façon, grâce à cette unicité, à faciliter au maximum une mobilité des personnels entre les différents types d'employeurs.

2/ En même temps, nous avons convenu, presque tacitement, de ne pas aborder, publiquement en réunion, la question des statuts. L'expérience précédente avait amplement montré les dégâts que peut faire une confusion entre statuts et missions et les définitions des statuts empruntés aux définitions des missions. Pour parodier une

[4] A l'heure actuelle les archives de la « plate-forme » recensent huit de ces documents.
[5] Par exemple Isabelle Salvi de l'Atelier Aten (1999) nous a, entre autres apports, longuement montré comment on pouvait, au niveau d'un référentiel, fonder une distinction entre un élagueur employé municipal et un élagueur employé par un Parc naturel régional ou un espace naturel. Le premier coupe ce qui dépasse. Le second, souvent titulaire d'un diplôme, élague en fonction de ce qu'il est mesure d'attendre, en termes de croissance ou de protection, des différentes espèces végétales.
[6] Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.
[7] On trouvera en annexe le programme de travail de cette journée.

formule célèbre : la question des statuts était de celles auxquelles on pense tout le temps mais dont on ne parle jamais.

3/ Enfin, demander aux personnes qui acceptaient de se réunir et qui appartenaient à toute une gamme d'institutions de ne pas exprimer le point de vue de leur institution mais de s'exprimer en tant que personnes. En même temps se doter d'une culture commune reposant sur la transformation de l'implicite en explicite : recueillir des témoignages, les écouter et les commenter ensemble, voire les publier. De façon à identifier les verrous dans l'exercice de nos métiers en sorte qu'ils soient rendus publics et que ceux qui ont le pouvoir de déverrouiller sachent qu'ils ont ce pouvoir. Ne pas faire croire que nous pouvions déverrouiller par nous-mêmes mais nous doter d'une culture commune pour savoir et faire savoir où sont les verrous.

Ceux d'entre vous qui possèdent déjà une pratique professionnelle et notamment ceux qui ont eu l'occasion d'animer des lieux de concertation voient sans doute ici un air de ressemblance avec les pratiques de charte. Et effectivement l'un des principes qui a présidé à ces trois années de travaux a été de considérer cette plate-forme nationale comme une sorte d'équivalent de ce qu'on a appelé ailleurs « un gouvernement de charte »[8]. Ceux qui participent ne viennent pas pour se partager un gâteau ou se le voir redistribuer. Ils viennent chacun avec leurs propres moyens afin de s'accorder sur la façon dont ces moyens ou ces connaissances peuvent entrer en complémentarité les unes avec les autres. En fait – et c'est très significatif du travail de charte – les participants à ce travail s'engagent les uns vis-à-vis des autres[9].

D'un point de vue factuel, nous étions 19 acteurs du champ professionnel à signer l'appel à la première journée qui a réuni, à Paris, environ 200 personnes. De nouveaux acteurs nous ont alors rejoints et nous fûmes 25 pour appeler à la seconde journée qui vient d'avoir lieu, le 7 mars 2003. Si on devait caractériser le travail qui s'est accompli je dirai que, outre l'élargissement du champ des acteurs, notre acquis global en tant qu'acteur collectif est un changement dans notre culture de la professionnalisation. Dans un premier temps notre culture était celle de la recherche d'une confrontation avec les pouvoirs publics. Sans que cette confrontation puisse être comparée à une revendication syndicale, nous considérions qu'il existait, sur le marché de l'emploi des agents de développement, une injustice qu'il appartenait aux pouvoirs publics de réparer. Et on ne voyait pas plus loin. Par la suite ce sentiment d'injustice ne s'est pas effacé mais nous avons pris la mesure de la tâche à accomplir pour qu'une issue du chaos se dessine. La culture qui s'est alors instaurée est de celles qui résultent d'une interaction entre des acteurs. Aller vers une conviction commune au groupe sur la façon de sortir du chaos.

Un changement dans la culture de la professionnalisation

De cette mutualisation des savoirs qu'a été ce travail en plate-forme, je retiendrai les trois points suivants : une prise de conscience de nos méconnaissances ; un changement dans l'identification de l'origine du chaos ; la perception qu'un nouveau profil professionnel de l'agent de développement est en train d'apparaître du fait de l'injonction des démarches participatives.

Notre méconnaissance fondamentale tient à ce que nous, qui devrions être les plus qualifiés pour capitaliser ce savoir, ne savons pas, au sens sciences de l'homme du terme, ce qu'est le marché de l'emploi des agents de développement. Nous n'en savons rien parce que non seulement, ainsi que je l'ai dit plus haut, nous ne savons pas délimiter la catégorie « agents de développement ». Mais aussi parce que nous ne savons même pas comment localiser administrativement ces agents de développement. Nous ne savons pas comment recenser les structures qui les emploient. Car nous ne savons pas qui, quelles institutions, peuvent être dites comme « employeurs ». Et cela en dépit des

[8] La charte comme outil de gouvernement local. Éditions du Développement Territorial. Unadel. 1999. Paris.
[9] On trouvera en annexe copie de ces « engagements » du 25 septembre 2002.

travaux approfondis et fort savants de laboratoires scientifiques apportant leur recherches au sein de la plate-forme. Je prendrai pour exemple l'enquête menée sur les employeurs de développeurs dans la région Midi-Pyrénées (Laboratoire Dynamiques rurales 2001). Dans la discussion avec le groupe de travail il est apparu que la gamme de ces employeurs était si diversifiée et si hétérogène qu'aucun critère de sélection ne pouvait être posé a priori. Il fallait s'en tenir au fait déclaratif : seront dits employeurs de développeurs ceux qui se déclarent comme tels.

En second lieu l'interrogation sur le chaos, c'est-à-dire sur l'origine de l'absence de reconnaissance professionnelle a changé. Cette absence de reconnaissance est souvent rattachée à la diversité des missions que peut recouvrir l'emploi d'agent de développement. Et cette diversité est parfaitement bien caractérisée par un transparent reproduit dans les annexes[10]. Il montre que trois profils professionnels, trois types d'agents sont regroupés sous une même dénomination. Le profil du milieu, celui de « l'animateur » correspond par son côté généraliste à la description qu'en a fait un professionnel collaborant à la plate-forme[11]. Or en pointant ainsi soit la diversité des spécialisations soit l'absence de spécialisations, on laisse implicitement entendre que l'issue du chaos serait à chercher dans la réduction de la diversité. Nous sommes parvenus à la conviction qu'il n'en est rien. Bien d'autres professions connaissent comme la nôtre une diversité de spécialisations sous une même appellation. Pensons aux journalistes qui regroupent aussi bien le présentateur de télévision que le free-lance qui mène sa recherche documentaire seul sur son ordinateur, ou aux médecins où il n'y a vraiment rien de comparable entre un généraliste de campagne et un spécialiste de l'imagerie médicale.

Cesser de chercher une issue dans la simplification et donc au contraire accepter la diversité c'est la voie qu'indiquait l'une des études de la plate-forme[12] qui dépouillait 6 semaines d'offres d'emploi parues dans Télérama et concernant des postes « d'agents de développement en charge d'un projet de développement économique, social ou culturel sur un territoire donné, en s'appuyant sur l'animation d'une population concernée par le projet ». Sur un total de 600 offres d'emplois, 30 ont été retenues, dont quatre seulement avaient la dénomination d'agent de développement. Les autres dénominations allaient depuis chargés de mission jusqu'à directeur (sans troupe) ou coordinateur. Même diversité dans la nature des contrats de travail ou dans les domaines d'activité. Ce qui amène l'auteur à conclure à une sorte de contamination des emplois traditionnels par la dénomination et le profil développeur qui vient s'ajouter à la professionnalisation antérieure : « le directeur d'une école de musique se verra adjoindre un agent de développement plutôt qu'un adjoint professionnel de la musique ».

Les démarches participatives ouvrent la voie à de nouveaux profils professionnels

Ce thème des profils professionnels contaminés par le savoir-faire du développeur (tel celui de ce directeur-adjoint à la musique) m'amène à proposer une hypothèse sur l'origine du chaos actuel ; à côté de la méconnaissance du marché de l'emploi et de l'absence d'un lieu où puisse s'établir un dialogue social, il faut prendre en compte « la fin de l'hégémonie intellectuelle des agents de développement ». Les savoir-faire recensés par la revue Centre Info/Territoires (1994) en termes de capacités au diagnostic territorial, de travail sur projet, d'esprit de mission, de transversalité se sont échappés de la boite à outils du développeur et se voient désormais appropriés/maniés par d'autres catégories de professions intervenant sur le local : les travailleurs sociaux, les agents d'insertion, les professionnels de la culture et du patrimoine… etc.

Mais dans le même temps que ces savoir-faire ont cessé de constituer une exclusivité du développeur, l'évolution des pratiques territoriales fait émerger –ou réapparaître- un type d'attente professionnelle qu'on a pu croire dépassée : la mission d'animation des

[10] Diaporama réalisé par le Laboratoire Dynamiques rurales.
[11] Marie Etienney, voir annexes.
[12] Régis de Crépy, mars 2003.

populations à travers les groupes de travail. Cette mission ne va pas être formulée au développeur comme une sorte d'apanage qui lui reviendrait de droit. Bien au contraire. Réfléchissant sur la modification du rôle des élus locaux, particulièrement ruraux, du fait de l'intercommunalité telle qu'elle ressort de l'étude menée par Mairie-conseils, Yves Gorgeu (2002) écrit : « C'est ce rôle d'animateur de plus en plus essentiel qui est attendu des élus à travers les logiques des lois de 1992 sur l'intercommunalité et de 1999 sur l'aménagement et le développement durable des territoires».

Du fait de l'injonction des pratiques participatives, on attendra désormais du développeur travaillant avec les élus qu'il prenne sa place dans la mission d'animation sur les territoires. Voire que cette animation prenne le sens d'une éducation au territoire ainsi qu'on le voit dans certains conseils de développement. Le territoire est invité à trouver sa place dans un processus d'éducation populaire. De quelle éducation populaire s'agit-il ? Certes d'accompagner l'habitant dans son accession à la citoyenneté active (l'effervescence sociale) ; certes de prendre une part active au transfert technologique (ce qu'on a appelé la contamination) des savoir-faire du développement territorial vers toutes les professions et compétences professionnelles exerçant sur le territoire. Mais surtout l'éducation populaire attendue est celle d'une « éducation à la ville ». La ville n'étant pas vue là comme une densité de populations et de constructions façon INSEE, mais comme un contrat social. C'est de la ville weberienne que je parle là : la construction sociale territorialisée à démographie variable mais qui appuie sa construction sur une charte (que Max Weber (1982) appelle un « serment »). Celle qui fonctionne sur le principe de la séparation des pouvoirs. Cette construction sociale que Weber dit « autocéphale » parce qu'elle est capable de rectifier ses erreurs et de créer ses organes de gouvernement, donc de s'autoréguler, sans injonction du pouvoir central. La ville prise dans ce sens-là n'est ni ville ni campagne, elle est le territoire du développeur au sens où l'éducation à la ville est une éducation à la séparation des pouvoirs au niveau du local : entre sphère privée et sphère publique, entre pouvoir des élus locaux et pouvoir de la société civile. Le développeur participatif, qu'il soit élu ou technicien, est alors éducateur à la séparation des pouvoirs.

Documents annexes

1 Transparent extrait du diaporama du Laboratoire Dynamiques rurales.

2 Vers des États généraux des métiers du développement territorial. Invitation à la journée du 23/11/2001.

3 Marie Etienney, agent de développement en Bourgogne. Animateur un métier qui manque de lisibilité. 21/2/2003

4 Engagements pris par les membres de la plate–forme le 25 septembre 2002.

5 États généraux 2003 des métiers du développement territorial. Pour une meilleure connaissance et reconnaissance des pratiques professionnelles. 7 mars 2003. Document Unadel.

Bibliographie des documents cités

AFIP et alii. *Aristée ou les professionnels du secteur associatif au service du développement rural*. Diffusion Unadel. 1998

ATEN. *Référentiels d'emplois des agents affectés à la gestion des terrains du Conservatoire du littoral*. 9 juin 1999.

CENTRE INFFO/TERRITOIRES . *Se former aux métiers du développement local*. 1994. Paris.

DE CREPY Régis. *Analyse des offres d'emploi parues dans Télérama entre le 15/9/2002 et le 10/2/2003*. Document Unadel. Mars 2003.

GORGEU Yves. *Place et rôle des élus dans les démarches participatives*. Document de travail Unadel. Paris. 2002.

LABORATOIRE DYNAMIQUES RURALES. *Offres et besoin de compétences en appui au développement territorial des régions rurales*. Toulouse. Décembre 2001.

POULLE François. *La charte comme outil de gouvernement local*. Éditions du Développement Territorial. Unadel. 1999.

WEBER Max. *La ville*. Aubier/Res/Champ urbain. Paris. 1982.