

ANALYSE DE L'ENQUÊTE MÉTIER DU DÉVELOPPEMENT MENÉE EN 2004

1- Rappel sur l'origine et les objectifs de l'enquête

Le 17 novembre 2003, le Directeur de la DATAR (M. DREYFUS) demandait à Profession Développement de mener une enquête afin de fournir des éléments qui pourraient orienter les réflexions et les projets sur le statut des agents de développement, dans le cadre des concertations qu'il menait pour réaliser le rapport préparatoire du projet de loi portant la réforme du statut de la fonction publique.

Les demandes de Monsieur Dreyfus par rapport à nos métiers, cherchaient à mesurer quantitativement ce que nous représentions, et à répondre aux questions suivantes:

- La connaissance du niveau de qualification des professionnels du développement territorial
- Le niveau de rémunération
- Le corpus de connaissances communes aux professionnels pouvant servir de base à un concours adapté.

Lors de rencontres entre des membres du CA de Profession Développement (Vincent Pierson et Hélène Schwartz) et ETD, ces derniers ont proposé d'assurer le dépouillement et l'analyse informatique des questionnaires, la présentation définitive devant être assurée par le collectif des professionnels.

2- Quelques éléments méthodologiques

Le questionnaire a été construit par le conseil d'administration dans des délais réduits et diffusé en décembre 2003, pour une réponse en janvier 2004.

Nous ne pouvons mesurer de façon précise le nombre d'envois effectués. En effet, pour assurer la diffusion, plusieurs circuits ont été utilisés. Ainsi outre les contacts de « Profession Développement », les réseaux Unadel, ETD, Fondation des Pays, Interéseau DSU, des envois ont été réalisés par différents membres du Conseil d'Administration aux communautés de communes. Certains collègues ont pu recevoir par plusieurs circuits ledit questionnaire.

3- Quelques chiffres génériques

Le nombre de questionnaires complétés avoisinait 485, mais seulement 385 ont pu faire l'objet d'un dépouillement et d'une analyse complète. Il pourrait être intéressant d'évaluer ce que représentent quantitativement les professionnels. La DATAR l'a évalué à 5000 personnes lors de nos entretiens. Cette information est à croiser avec celles de l'observatoire du CNFPT qui estime les agents de développement à 7000. La DIV semble, pour sa part, estimer les professionnels du DSU à 7000 personnes

4- Principaux enseignements

a. Qui sont les employeurs ?

77,8% des ADL ayant répondu à l'enquête sont employés par des structures publiques, d'où la pertinence qu'il y a à réfléchir à leur intégration au sein de la FPT. La majeure partie des ADL inscrit leurs missions dans des organismes de niveau intercommunal, seul 5,6% sont dans des structures départementales ou régionales.

21,3% sont par ailleurs employés par des structures privées (20,8% d'associations), d'où l'intérêt peut être de ne pas négliger pour autant une réflexion sur une convention collective.

b. Intitulé des postes

Les intitulés les plus fréquemment utilisés sont « agent de développement » (26,5%) et « chargé de mission » (32,9%), et 16,3% ont des fonctions de direction.

c. Quels sont les statuts professionnels des ADL ?

Seuls 18,7% des ADL ayant répondu à l'enquête sont fonctionnaires, ce qui tend à confirmer l'inadaptation des cadres d'emplois actuellement existants et plus précisément des spécialités existantes au sein de ces cadres d'emplois.

On peut noter que ces fonctionnaires étaient auparavant contractuels pour 80,6%.

77,9% des ADL ayant répondu à l'enquête sont des contractuels dont 49,9% de droit public (seulement 19,7% sont en CDI de droit privé), ce qui démontre bien la précarité liée à ce métier. Enfin, 3,4% des ADL ont un contrat emploi jeune et devront rejoindre l'une des diverses autres catégories.

d. Dans quelles filières se trouvent les ADL fonctionnaires, et à quels grades ?

46,4% des ADL fonctionnaires relèvent de la filière administrative, contre 33,3% de la filière technique et 13% de la filière animation. Il serait intéressant de mesurer si cette filière est utilisée dans le cadre des dispositifs de la loi Sapin. La création d'une spécialité « développement local » dans la seule filière administrative risque de soulever des problèmes d'évolution de carrière pour ceux qui sont dans la filière technique. Il convient de rappeler que la plupart des ADL fonctionnaires le sont devenus pour éviter les problèmes de renouvellement de contrat et non en raison d'une parfaite adéquation entre leurs aspirations professionnelles et un cadre d'emploi tout à fait adapté.

Les grades les plus fréquents sont tout logiquement ceux d'attachés (47,9%) et d'ingénieur (29,6%). Là encore, il conviendra de s'interroger sur les passerelles dans l'éventualité de la création d'une spécialité développement local dans le seul cadre d'emploi des attachés territoriaux.

e. Quelle est l'ancienneté des ADL ?

Trois questions concernaient ce thème :

L'une avait trait à la durée dans le métier : 20,30% sont entrés dans le développement territorial depuis plus de 10 ans ; 22,9% entre 5 et 10 ans, 24,2% entre 3 et 5 ans et 32,7 % depuis moins de trois ans.

57% des professionnels du développement territorial ayant répondu à l'enquête sont donc depuis moins de 5 ans dans le métier.

Une autre question concernait l'ancienneté dans le poste du moment :

En terme de présence dans le poste 63,4% sont dans leur fonction depuis moins de 3 ans -dont 21,7% depuis moins d'un an- et 36,6% sont présents depuis plus de trois ans.

La dernière question abordait le nombre de contrats dans le poste. Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec la question du nombre de contrats, si l'on se réfère à la règle d'un seul renouvellement de contrat de trois ans ou à la durée de 6 ans maximum dans un poste de contractuel. On constate que 14 % ont plus de 2 contrats (12,6% de 3 à 5 – 2% de 6 à 11 contrats), et que 79,2 % ont moins de deux contrats dont 59,5% n'ont qu'un seul contrat.

Ceci nous permet de mesurer l'ampleur des difficultés que vont rencontrer la majorité des professionnels dans les années à venir si la réforme en préparation ne prend pas en compte cette donnée.

f. Quel est leur niveau de rémunération ?

Lors de nos discussions avec la DATAR, la question des rémunérations était centrale. En effet, un préjugé très ancré laissait croire que les contractuels avaient des salaires largement supérieurs à ceux de la fonction publique.

La réalité est toute autre : 67,5 % des rémunérations sont inférieures à 2000 € 21% à 2500 € entrant ainsi dans la grille des salaires de la fonction publique et des différents régimes indemnitaires.

En terme d'avantages de rémunérations, environ la moitié en bénéficient de façon variable, pouvant se cumuler pour un petit nombre. On trouve : des primes, des heures supplémentaires, l'usage de véhicule de service ou de fonction et le treizième mois.

Cette confirmation est extrêmement importante puisqu'elle conditionnait la prise en compte de nos problématiques dans la réforme.

g. Quel est leur niveau de qualification ?

Cette autre question a été au coeur des préoccupations de nos interlocuteurs de la DATAR. En effet, le niveau de qualification des professionnels devait être compatible avec les diplômes demandés par le statut de la fonction publique.

Or, non seulement les professionnels du développement territorial sont diplômés, mais leur qualification est largement supérieure à ce qui est demandé par le statut. 87,90% des professionnels ayant répondu à l'enquête ont BAC + 4 et plus.

h. Quels types d'enseignements ont-ils reçu ?

Majoritairement, les professionnels ayant répondu à l'enquête ont eu dans leur enseignement initial les matières suivantes :

L'aménagement du territoire, l'économie et la gestion des collectivités, sociologie, animation suivie au même niveau par le droit et l'environnement

i. Avis sur l'organisation du concours

Les professionnels ayant répondu à l'enquête se sont prononcés pour des épreuves pratiques à 86,8 % et orales à 85,6 % et seulement à 65,30 % pour les épreuves théoriques.

5- Autres enseignements

- Le questionnaire proposait une **définition du métier**. Définition inscrite dans les statuts de « Profession développement ».

Le professionnel du développement territorial favorise l'aide à la décision et constitue un appui technique aux élus. Ses missions peuvent être assimilées à de l'ingénierie territoriale.

Généraliste ou thématique, il se définit comme un professionnel ayant une vision transversale du développement d'un territoire communal ou intercommunal, laquelle s'inscrit nécessairement dans une perspective globale et de long terme.

Il participe à la conception et à la mise en oeuvre d'une stratégie globale du développement et de dynamisation d'un territoire en intégrant des préoccupations d'ordre économique, touristique, social, culturel, agricole, environnemental, d'aménagement et d'urbanisme. Interface entre les élus et les acteurs locaux, il facilite le travail partenarial, suscite la participation des habitants et met en réseau des compétences diverses.

C'est un métier dont la partie animation doit être prédominante sur la partie administrative.

Animation, médiation, négociation, conseils...

94,4% des professionnels ayant répondu à l'enquête se disent en accord avec cette définition.

- Le questionnaire proposait de classer douze items décrivant le métier. Le résultat est le suivant :

1	Aider à l'émergence, à l'élaboration, à la mise en place, à la coordination et à l'évaluation d'un (de) projet(s) de développement thématique et/ou de territoire,	10	Assurer la communication interne et externe du territoire et de ses projets,
2	Observer et analyser un territoire,	11	Les mettre en relation avec d'autres acteurs locaux et institutionnels.
3	Définir des orientations et un programme d'actions	12	Les accompagner dans les démarches administratives et les informer des possibilités financières, techniques... qui leur sont offertes,
4	Monter des dossiers permettant d'inscrire le projet dans les politiques régionales, départementales...		
5	Associer les partenaires locaux,		
6	Animer des réseaux de personnes		
6	Inscrire les missions dans des dynamiques prospectives et opérationnelles		
8	Accueillir et écouter les porteurs de projets, les aider à analyser et à formaliser leur projet		
9	En assurer le suivi technique, administratif, financier,		

- D'autres questions sur la formation continue n'ont pas pu être exploitées.