

Plate-forme "Métiers du développement territorial"

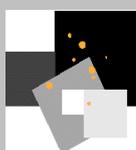
# Annexes

au **Référentiel de compétences**

**Cœur des métiers**

LES TRAVAUX UTILISÉS PAR LA PLATE-FORME

Groupe de travail "référentiel"  
de la plate-forme  
"Métiers du développement territorial"



**unadel**

union nationale  
des acteurs et des structures  
du développement local

Septembre 2005

---

## LES TRAVAUX UTILISÉS PAR LA PLATE-FORME EN PRÉPARATION DE CE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

---

■	Annexe 1	Liste des documents utilisés	p. 3
■	Annexe 2	Liste indicative des intitulés de postes développement territorial	p. 4
■	Annexe 3	Tableau de bord des référentiels mis en commun dans la plate-forme (2004)	p. 5
■	Annexe 4	"Référentiels" étudiés en 2002 par le groupe de travail de la plate-forme	p. 9
■	Annexe 5	Analyse du cœur de métier Document de travail présenté aux États généraux des métiers du développement territorial le 7 mars 2003 par le groupe de travail de la plate-forme	p. 12

### Liste des documents utilisés

Le groupe de travail "référentiel" a appuyé sa réflexion pour préparer le présent référentiel de compétences sur plusieurs travaux :

- La version provisoire du référentiel de compétences des métiers du développeur territorial réalisé par Aradel

disponible à l'Aradel  
14 rue Passet - 69007 Lyon  
tél. 04 37 28 64 64 - fax. 04 37 65 03 55  
site : [www.aradel.asso.fr](http://www.aradel.asso.fr)

- L'étude des offres d'emploi "développement" de la Gazette des communes sur le premier trimestre 2004, étude réalisée par Alain Meunier de l'ARDL-PACA

téléchargeable sur le site [www.unadel.asso.fr](http://www.unadel.asso.fr)

- Une liste d'une cinquantaine d'intitulés de métiers du développement territorial tirée de cette étude

*(cf. annexe suivante)*

- Le questionnaire de l'enquête de Profession Développement auprès de professionnels du développement territorial

téléchargeable sur le site [www.unadel.asso.fr](http://www.unadel.asso.fr)

- Les versions successives des fiches métiers de la famille développement du futur Répertoire des métiers de la fonction publique territoriale, et les comptes-rendus des 4 réunions téléphoniques de la plate-forme les concernant

disponibles à l'Unadel  
1 rue du Pré Saint Gervais - 93500 Pantin  
tél. 01 41 71 30 37 - fax. 01 41 71 30 38  
mèl : [unadel@wanadoo.fr](mailto:unadel@wanadoo.fr) - site : [www.unadel.asso.fr](http://www.unadel.asso.fr)

## ANNEXE 2

### Liste indicative des intitulés de postes développement territorial

Elle a été établie par le cabinet Ingeniors à partir d'une étude réalisée pour la plate-forme par Alain Meunier, ARDL PACA, et des compléments ou ajustements provenant du comité de pilotage.

Cette liste n'est pas exhaustive ; elle constitue un premier support de travail.

#### DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

Agent de développement local  
Animateur responsable Pays  
Chargé de mission développement urbain  
Chargé de mission Leader +  
Chargé d'études planification urbaine  
Chef de projet intercommunal  
Chef de projet territorial  
Coordonnateur territorial  
Responsable service des politiques territoriales

#### POLITIQUE DE LA VILLE

Agent de développement local  
Chargé d'études urbaines et des projets d'aménagement  
Chef de projet de quartier  
Chef de projet ou directeur Politique de la Ville  
Chef de projet renouvellement urbain  
Chef de projet Ville / RMI  
Directeur du développement urbain et de la vie des quartiers  
Directeur GPV grand projet de ville  
Responsable du développement social  
Responsable du service intégration et développement social

#### DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

Chargé de l'animation du tissu économique local  
Chargé de mission développement économique - commerce - artisanat  
Chargé de mission zones d'activités  
Chargé de relations entreprises  
Chargé du développement économique  
Chef de projet zone franche urbaine  
Chef de service accueil et développement des entreprises  
Développeur économique  
Responsable des actions en faveur de la création d'entreprises  
Responsable des affaires économiques et de l'emploi  
Responsable d'opérations du patrimoine économique

#### DEVELOPPEMENT SECTORIEL OU THEMATIQUE

Chargé de mission économie sociale et solidaire  
Chargé de mission gestion urbaine de proximité  
Chargé de mission Plan Local de l'Habitat (ou habitat)  
Chargé de mission tourisme  
Chef de projet coopération décentralisée  
Chef de projets valorisation des sites touristiques  
Développeur culturel  
Directeur de PLIE, Plan local d'insertion par l'économie  
Prospecteur emploi-insertion  
Responsable service culture et tourisme

#### CITOYENNETE

Accompagnateur de la vie associative et de la citoyenneté  
Agent de développement associatif  
Animateur conseil de développement  
Animateur relais de l'emploi et des initiatives locales  
Chef de projet vie des quartiers  
Coordonnateur de conseils consultatifs de quartiers  
Directeur de la vie locale et familiale  
Gestionnaire de la proximité  
Responsable de secteur vie sociale et citoyenneté

#### DEVELOPPEMENT DURABLE

Agent chargé du suivi des espaces naturels  
Chargé de mission agriculture et espace rural  
Chargé de l'environnement et du cadre de vie  
Chargé de mission environnement et randonnée  
Chargé de mission environnement  
Directeur du développement durable et de l'écologie urbaine

06-oct-04

## ANNEXE 3

### Tableau de bord des référentiels mis en commun dans la plate-forme

<i>Qui est à l'initiative ?</i>	<i>Nature du référentiel : -Activités - Métiers Compétences Et objectifs</i>	<i>Métiers : famille + emplois types</i>	<i>Univers (milieux géographiques d'exercice)</i>	<i>Champs politiques publiques</i>	<i>Employeurs</i>	<i>Méthode pour le référentiel</i>	<i>Effets attendus pour les bénéficiaires sur les territoires</i>	<i>Autres remarques Spécificités, éléments incontournables</i>
CNFPT National +  délégations régionales  Pays de la Loire (pôle développ) Nord-Pas-de-Calais (pôle pol ville)	Ref métiers pour la FPT  Se doter d'un Outil GRH + outil des gestion prévisionnelle des compétences + Outil de communication + Accompagner l'offre de formation du CNFPT	Famille du développement Composée de 13 fiches métiers : Directeur Dévpt du territoire Directeur pays Chargé mission du Territoire Assistant développement du Territoire  Chargé de mission Tourisme Responsable études prospectives Chargé d'études économiques Développeur économique  Chef de projet DSU Agent dev local (pol Ville)  Responsable relations internationales Chargé de mission Europe Conseil ing transfrontalière	Urbain Rural, Transfrontalier Europe, International	Aménagt Et Développt	Villes Dépts, régions, EPCI, org public, HLM	groupes professionnel (agents et encadrants) + entretiens avec des agents		
Chaire UNESCO à Bordeaux	REAC	Métiers du développement dans la solidarité internationale  Agent de développement dans la solidarité internationale	Pays du Sud (Maroc, Algérie..)	Dév international  Coopération décentralisée	Collectivités territoriales engagées dans la Coopération décentralisée + ONG			
Aradel (sur région Rhône-Alpes)		Métiers du développement territorial : approche globale et sectorielle (tourisme, commerce, culture, patrimoine, social, artisanat, habitat, création d'entreprises, environnement) - Développeur économique - Développeur chargé de l'appui aux entreprises -Développeur chargé de l'animation de la stratégie et des projets d'un territoire		Développt territorial  Développt économique local	Collectivités territoriales + Structures mixtes ? + Agences de développpt économiques	Analyse de référentiels existants + Groupe de travail + Comité de pilotage	Créer : des services, des emplois, des ressources humaines, financières, environnementales	
CUCES/ CNFPT (délégation Lorraine) Sur région Lorraine	Planifier, adapter les dispositifs de formation	Métiers du développement local - Agent de développement local	Urbain + Rural	Développt local Développt territorial	Collectivités territoriales EPCI Associations	Groupe de professionnel + Entretiens +Validation d'experts		

<i>Qui est à l'initiative ?</i>	<i>Nature du référentiel : -Activités - Métiers Compétences Et objectifs</i>	<i>Métiers : famille + emplois types</i>	<i>Univers (milieux géographiques d'exercice)</i>	<i>Champs politiques publiques</i>	<i>Employeurs</i>	<i>Méthode pour le référentiel</i>	<i>Effets attendus pour les bénéficiaires sur les territoires</i>	<i>Autres remarques Spécificités, éléments incontournables</i>
IFAID AQUITAINE	Fonctions Activités Compétences	Métier de coordinateur de programme de développement : coordinateur au nord coordinateur au sud  Autres appellations agent de développement local, responsable de développement social, chargé de projet territorial, coordinateur de programme urbain, chargé de mission agenda 21	Urbain Rural  en France + Pays du sud + Europe orientale et centrale	Coopération décentralisée  + Développt rural  + Santé publique ou communautaire + Développt économique et technique	Secteur public + Tiers Secteur + secteur privé (au service des politiques publiques ?)  En France milieux associatifs + ONG Services État Organismes consulaires Entreprises Syndicats professionnels Cabinets d'ingénierie  Pays du sud et Europe Centrale et orientale ONG Associations locales Centres de recherche Union européenne Nations Unies Ministères nationaux		Effets durables dans l'amélioration des conditions de vie des personnes et des changements structurels profonds  <i>(Transformations économiques et technologiques + changement social)</i>	Acteurs incontournables du développement = les populations concernées
PROFESSION BANLIEUE ET CNAM	Activités Métiers Compétences  Clarifier les finalités + Interroger la pertinence d'une éventuelle filière de formation dans le Développt local participatif	Métiers du développement local participatif : approche généraliste et approche de la thématique urbaine <b>(Renouvellement Urbain, Communication urbaine, Concertation , Démocratie participative)</b>  <u>3 niveaux de responsabilités</u> -Agent de développement local (Chargé de mission, animateur, médiateur, chargé de concertation,  - Chef de projet (Chef de projet ville, de quartier, de secteur, du contrat cadre, adjoint au chef de projet, coordinateur de quartier coordinateur Conseils Quartier  -Directeur (service politique de la ville, service démocratie locale)	Urbain  Villes de toutes tailles Supérieures à 20 000 habitants  Chefs de projet ville sur petites villes de 20 000 hab et +  Chefs de projet de quartier ou de secteur sur villes de 80 000 hab et +	Politique de la ville + Démocratie locale	Communes (très majoritairement)  + Quelques EPCI + Quelques associations	Groupe de travail à Profession Banlieue avec 12 coordinateurs de quartier de Seine-St-Denis + élargissement enquête via autres centres de ressources = analyse de 57 Q + 20 entretiens semi-directifs + 2 restitution des résultats (1 à Paris au Cnam + une à Lyon au CRDSU)	Besoin de clarifier avec les élus, les finalités de ces métiers : Améliorer la qualité de services aux habitants Et/Ou Qualifier les ressources humaines d'un territoire (dont les habitants) Et/Ou Promouvoir une citoyenneté active Et/Ou Créer (recréer) du lien social Et/Ou Animer la démocratie locale	3 acteurs incontournables du développement = Élus + Professionnels + Habitants

<i>Qui est à l'initiative ?</i>	<i>Nature du référentiel : -Activités - Métiers Compétences Et objectifs</i>	<i>Métiers : famille + emplois types</i>	<i>Univers (milieux géographiques d'exercice)</i>	<i>Champs politiques publiques</i>	<i>Employeurs</i>	<i>Méthode pour le référentiel</i>	<i>Effets attendus pour les bénéficiaires sur les territoires</i>	<i>Autres remarques Spécificités, éléments incontournables</i>
CUCES/DIV		Métiers de la politique de la ville - Chef de projet Politique de la Ville	Urbain	Politique de la Ville	Villes GIP	analyse des offres d'emplois + entretiens avec 30 personnes dont 20 chefs de projet		
UNADEL (en 1995)		Métier d'agent de développement territorial  4 grands groupes (selon les territoires d'exercice et les motivations) : Les « ruralistes » (profil aménagement, développement local, agronomie- choix de vie en milieu rural ou au pays)  Les « municipaux » : motivés par le SP et l'utilité sociale  Les « spécialistes » et les « techniciens » (économistes, géographes : priorité au montage des dossiers)	Urbain + Rural	Développt local Développt territorial	Collectivités territoriales EPCI Associations	2 276 questionnaires auprès d'agents de développt local		
ARSEC (réseau Rhône- Alpes)	Fiche métier  Aide au recrutement et à la mobilité	Métier chargé du développement culturel  Appellations principales : - agent de développement culturel, - chargé de développement culturel, - chargé de mission culture, - animateur culturel territorial,  <u>Appellations spécifiques</u> : - coordonnateur culturel, - chargé de mission du volet culture (Contrat de ville, Contrat de pays), - chargé de mission tourisme et culture, - animateur du patrimoine, - chargé d'études en développement culturel des territoires	Urbain + Rural	Aménagt et Développt du territoire Dimension culturelle du développt territorial	Collectivités territoriales EPCI Syndicats mixtes PNR Organismes privés associations	Travail collectif des chargés de développement culturel du réseau Rhône-Alpes  + 1 consultant, -1 sociologue (dév local) 1 chercheur (amen du territoire) 1 conseiller emploi dans le secteur culturel 1 conseillère en dév culturel		
ARISTEE Six réseaux associatifs		Métiers du développement rural		Développt rural	Assoc d'éducation populaire ...			Associations d'Éducation populaire, = acteurs du développement
Prof développement (en cours)		Métiers du dév Territorial	Rural + urbain	Dév T Dév rural	EPCI Asso			

<i>Qui est à l'initiative ?</i>	<i>Nature du référentiel : -Activités - Métiers Compétences Et objectifs</i>	<i>Métiers : famille + emplois types</i>	<i>Univers (milieux géographiques d'exercice)</i>	<i>Champs politiques publiques</i>	<i>Employeurs</i>	<i>Méthode pour le référentiel</i>	<i>Effets attendus pour les bénéficiaires sur les territoires</i>	<i>Autres remarques Spécificités, éléments incontournables</i>
PNR	Fiches métiers  Clarifier les fonctions et activités + Aider au recrutement + Planifier et améliorer l'offre de formation + Renforcer l'identité professionnelle et la communication + Favoriser mobilités	Métiers dans les Parc naturels régionaux + Dans les parcs nationaux + Dans les réserves naturelles + Métiers du Conservatoire du littoral <b>Parcs naturels régionaux</b> Architecte-conseil ; assistant chargé du patrimoine bâti, naturel, chargé de communication, chargé de mission aménagt et paysage, ch mission agriculture, ch de mission dév culturel, ch de mission dév économique, ch de mission patrimoine naturel, culturel, tourisme, urbanisme, éducation à l'environnement Directeur et directeur adjoint Resp administratif et financier, Ch de mission emploi-formation <b>Réserves naturelles</b> Agent d'accueil, agent technique, Animateur, chargé de communication, ch de mission scientifique, ch d'études, Conservateur, Directeur, Garde animateur, garde technicien, Resp administratif et financier, Resp de l'animation, Secrétaire comptable, secrétaire <b>Parcs nationaux</b> Chef de secteur , garde moniteur <b>Conservatoire du littoral</b> Agent d'entretien, garde du littoral, garde gestionnaire, technicien de gestion	Parc naturels régionaux Parcs nationaux, réserves naturelles (espaces naturels protégés)	Aménagt du territoire et Environnement	Syndicats mixtes de PNR	<b>Parcs naturels régionaux</b> CP (élus, directeurs, salariés) + CNFPT Enquête sur 6 Parcs - consultation de tous les Parcs à partir d'une version intermédiaire des fiches métiers Puis validation finale par le CA de la Fédé des Parcs <b>Parcs nationaux</b> : groupe de travail salariés, &équipes de direction et Administration  Réserves naturelles Enquête sur 10 Réserves - 200 entretiens par téléphone + gr de travail sur les emplois +CP (salariés, org gestionnaires, ministères) + validation par AG des Réserves naturelles		
Conseil général du Val d'Oise	Fiche métier	Famille Économie et Aménagement -Métier de développeur territorial -Agent de développement et d'insertion par l'économique (appellation spécifique)	Rural + urbain (tout le département)	Insertion professionnelle	Conseil général		Insertion professionnelle et accès à l'emploi sur le territoire Qualification professionnelle des bénéficiaires	

## "Référentiels" étudiés par la plate-forme en 2002

**Les métiers du développeur économique**

1999

**auteur :**  
Association Rhône-Alpes des professionnels du développement économique local - Aradel

**champ d'application :**  
Le milieu professionnel du développement économique local, collectivités territoriales, agences de développement, comités d'expansion économique, sociétés d'économie mixte, grands groupes privés, organismes consulaires et consultants privés.

**objectif :**  
Définir, en 10 fonctions, le métier du développeur économique local et ses évolutions.

**état :**  
Le cahier du développeur économique est diffusé principalement en Rhône-Alpes mais il est accessible à tous.

Il est utile pour :

- les développeurs afin de mieux appréhender les métiers liés au développement économique local et définir leurs objectifs, missions et construire leur projet professionnel ;
- les employeurs dans le cadre d'un recrutement pour définir le poste et le profil recherché.

**où le trouver ?**  
Aradel  
14 rue Passet - 69007 Lyon  
tél. 04 37 28 64 64 - fax. 04 37 65 03 55  
site : [www.aradel.asso.fr](http://www.aradel.asso.fr)

**Les métiers des parcs naturels régionaux**

2001

**auteur :**  
Fédération des Parcs naturels régionaux de France

**champ d'application :**  
Les personnels des Parcs naturels régionaux et d'autres espaces naturels protégés.

**objectif :**  
Définir un référentiel d'emplois et de compétences, avec le soutien de l'atelier technique des espaces naturels (Aten) et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), pour clarifier les activités des agents des Parcs naturels régionaux, planifier la formation des personnels, faire connaître et reconnaître les emplois des Parcs et leurs spécificités au sein de la fonction publique territoriale et du secteur professionnel de l'environnement.

**état :**  
Un ensemble de fiches-métiers construites comme des outils, avec un niveau de précision et d'adhésion permettant de clarifier les fonctions, d'aider au recrutement, de planifier la formation, de favoriser l'évolution professionnelle des personnels. Ces références participent également à la reconnaissance du secteur des espaces naturels protégés et pourront alimenter d'autres travaux conduits à une échelle plus vaste, par exemple la refonte des fiches Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) entreprise par l'ANPE.

**où le trouver ?**  
site : [www.espaces-naturels.fr/metiers](http://www.espaces-naturels.fr/metiers)

## Le métier de chef de projet politique de la ville

2002

**auteur :**

Équipe de recherche du Centre universitaire de coopération économique et sociale - CUCES - Université de Nancy I et II

**champ d'application :**

Les métiers du développement social urbain.

**objectif :**

Créer, pour la Délégation interministérielle à la ville, un référentiel des compétences.

**état :**

Rapport final pour la DIV.

**où le trouver ?**

*CUCES - Université de Nancy I et II  
BP 3059 - 32 parc de Saurupt - 54013 Nancy cedex  
tél. 03 83 68 28 00*

## Les métiers du secteur associatif au service du développement rural

1998

**(Aristée ou les professionnels du secteur associatif au service du développement rural)**

**auteurs :**

Association de formation et d'information pour le développement d'initiatives rurales (AFIP) - Culture et promotion AEIS - Inter-AFOCG - Fédération nationale des centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural (FNCIVAM) - Confédération nationale des foyers ruraux (FNFR) - Peuple et culture - Unadel

**champ d'application :**

Les personnels des associations des différents réseaux impliqués.

**objectif :**

Faciliter l'adaptation des compétences des agents de développement du secteur associatif intervenant en milieu rural.

**état :**

Trois études-actions conduites de 1996 à 1998 auprès de 6 réseaux associatifs : AFIP, Culture et promotion, FNCIVAM, Foyers ruraux, Peuple et culture, Unadel.

**où le trouver ?**

*Unadel  
1, rue du Pré St Gervais - 93500 Pantin  
tél. : 01 41 71 30 37 - fax : 01 41 71 30 38  
mél : [unadel@wanadoo.fr](mailto:unadel@wanadoo.fr) - site : [www.unadel.asso.fr](http://www.unadel.asso.fr)*

## Les métiers dans le développement et la solidarité internationale

2001

**auteur :**

Chaire UNESCO sur la formation de professionnels du développement durable - Institut d'aménagement, de tourisme & d'urbanisme - Université Bordeaux 3

**champ d'application :**

Les cadres de niveau intermédiaire au sein des ONG et des organismes de coopération décentralisée en France ou dans des pays en développement.

**objectif :**

Définir les emplois, activités et compétences dans les métiers de la solidarité internationale.

**état :**

Étude en cours (phase de validation auprès des personnes enquêtées), analysant des emplois existants. Analyse comparative des résultats de la France, du Maroc et de l'Algérie également en cours (publication en préparation).

**où le trouver ?**

*Chaire Unesco, Institut d'aménagement, de tourisme & d'urbanisme  
Université Bordeaux 3 - 33607 Pessac cedex  
tél. 05 57 12 21 78 - fax. 05 57 12 21 20*

## Le métier d'agent de développement local

1997

<b>auteur :</b> Unadel	<b>champ d'application :</b> Les agents de développement local.	<b>état :</b> Note de 4 pages réalisée à partir notamment des résultats d'une enquête conduite en 1995.
	<b>objectif :</b> Charte de référence définissant la démarche de développement local et les aptitudes nécessaires de l'agent de développement.	<b>où le trouver ?</b> <i>Unadel</i> 1, rue du Pré Saint Gervais - 93500 Pantin tél. 01 41 71 30 37 - fax. 01 41 71 30 38 mél : <a href="mailto:unadel@wanadoo.fr">unadel@wanadoo.fr</a> - site : <a href="http://www.unadel.asso.fr">www.unadel.asso.fr</a>

## Les métiers du développement

1993

<b>auteur :</b> Équipe de recherche du Centre universitaire de coopération économique et sociale - CUCES - Université de Nancy I et II	<b>champ d'application :</b> Les agents de développement local intervenant plutôt dans le secteur rural.	<b>état :</b> Rapport de groupe de travail.
	<b>objectif :</b> Définir le(s) référentiel(s) pour les métiers du développement.	<b>où le trouver ?</b> <i>CUCES - Université de Nancy I et II</i> BP 3059 - 32 parc de Saurupt - 54013 Nancy cedex tél. 03 83 68 28 00

## Le métier d'agent de développement local

2001

<b>auteur :</b> Association nationale des professionnels du développement territorial, ex ADLMD	<b>champ d'application :</b> Les agents de développement local.	<b>état :</b> Production du Conseil d'administration de l'association.
	<b>objectif :</b> Définir un cœur de métier d'agent de développement local.	

**Grille de lecture utilisée par le groupe de travail pour l'analyse de ces référentiels, et la rédaction du document suivant (cf. annexe 5) :**

Chapeau : sens, valeur, éthique...  
Intitulés de fonctions  
Finalité de l'emploi  
Conditions générales d'exercice  
Conditions d'accès  
Activités de base communes, spécificités  
Impact du lieu d'exercice  
Ce qu'il faut savoir pour faire  
Aptitudes attendues par les employeurs

## ANNEXE 5

### Analyse du cœur de métier - 7 mars 2003

A partir de la synthèse des différents référentiels élaborés par les membres du groupe, une discussion s'est engagée sur la méthode à retenir pour délivrer un document unique qui ne saurait être considéré comme un référentiel pour l'ensemble des métiers du développement local mais peut constituer une base de travail ou de réflexion communes. Il constituera également une étape importante pour la discussion de la journée de réflexion de mars 2003 en vue de la constitution d'un document reprenant un **cœur de métiers commun**.

De nombreux points sont encore en débat, c'est la raison pour laquelle le groupe a choisi de distinguer les caractéristiques retenues dans un tableau à trois colonnes : ce qui est commun aux métiers du développement ; ce qui constitue une spécificité (propre aux métiers du développement économique par exemple) ; enfin, ce qui demeure en débat et qui peut être soumis par exemple aux autres groupes (formations, emplois et mobilités professionnelles ; relations professionnelles/employeurs et cadres d'emploi).

#### *Chapeau : sens, valeurs, éthique...*

Points communs	Spécificités	Débat
<ul style="list-style-type: none"><li>* Développer des initiatives locales en s'inscrivant dans les lois de décentralisation au sens large (1982, ainsi que ATR, Pays...)</li><li>* Inscrire des actions dans la longue durée</li><li>* Prendre en compte les besoins des habitants (attention : ≠ de favoriser la participation des habitants)</li><li>* Travailler avec / interface avec :<ul style="list-style-type: none"><li>- les habitants</li><li>- les forces vives / acteurs locaux</li></ul></li><li>* Accompagner le changement sur un territoire</li><li>* Construire un projet de développement spécifique au territoire.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Mettre en place une coopération internationale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Mobiliser les habitants</li><li>* Accompagner le changement économique, social...</li></ul>

## *Intitulés de fonctions*

Les généralistes		Les spécialistes	
- Agent de développement	-	Coordinateur régional	- Agent de développement thématique
- Agent de développement local	-	Coordinateur en développement rural	- animateur économique
- Agent de développement territorial	-	Coordinateur de missions	- Chargé de programme
- animateur	-	Développeur	- Chargé d'accueil et d'accompagnements
- animateur de réseaux	-	Développeur territorial	- Chargé de la recherche de fonds
- animateur formateur	-	Directeur de service DSU	- Chargé de mission de parc naturel régional
- Chargé de mission	-	Responsable de projets	- Chef de projet
- Chef de projet contrat de ville			- Développeur économique local
- Chef de projet DSU			- Responsable de desk
- Chef de service DSU			- Responsable d'appui
			<i>En débat : formateur ?</i>

## *Finalité de l'emploi*

*Ce travail n'a pas été compilé, il s'agit uniquement des synthèses faites à partir des fiches où l'on a défini la finalité de l'emploi dans les référentiels. Les termes utilisés nécessitent un débat. Une synthèse de ces textes s'impose.*

**Référentiel métiers ADLMD (Association Nationale Agent de Développement Local, un Métier à Défendre), 2001 :**

L'agent de développement local, généraliste ou thématique, se définit comme un professionnel ayant une vision transversale du développement d'un territoire 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.

La complexité des problématiques de développement territorial nécessite de la part de l'agent une forte pluridisciplinarité mais aussi de plus en plus de spécialisation. Animation, médiation, négociation, conseils... constituent la base de son travail, par nature fortement immatériel. C'est un métier dont la partie animation doit être prédominante sur la partie administrative. L'agent de développement local favorise l'aide à la décision et constitue un appui technique aux élus. Ses missions peuvent être assimilées à de l'ingénierie territoriale.

Chaire UNESCO sur la formation de professionnels du développement durable Université Bordeaux 3 (Référentiel emploi, activités, compétences dans les métiers de la solidarité internationale) :

L'agent de développement local, social ou durable (dans un cadre associatif) est le professionnel qui contribue, facilite, participe à l'amélioration du bien être socio-économique des groupes sociaux par l'accompagnement de dynamiques locales.

**Aradel : Les métiers du développeur économique / Les métiers liés à l'entreprise**

Les métiers du développeur économique n'ont cessé depuis 20 ans de s'adapter pour mieux répondre aux préoccupations de développement des territoires.

Nous pouvons identifier 3 évolutions majeures :

- le passage d'un métier d'aménageur de zones d'activités à un métier de gestion de projet.
- la transition d'un métier de promotion du territoire vers un métier de création d'un environnement propice au développement des entreprises.
- le passage d'une logique de service de guichet à une logique de gestionnaire de projets et d'animation de réseaux

Le développeur économique local a une mission d'accompagnement du changement et de créer les conditions favorables au développement économique sur un territoire

**UNADEL :**

Accompagnement des projets ou des réflexions

Frontière du politique / technique

A l'interface entre les politiques / les partenaires de la société civile/ les habitants

Les **généralistes**, fréquemment sur des structures en milieu rural (pays, association de développement, communautés de communes...) pour *qui l'animation est au cœur du métier* et qui craignent la dérive administrative. Choix de métier qui correspond à un choix de vie et à des convictions sur le développement.

Frontière souvent étroite entre l'aide politique / la médiation avec la société civile / l'action technique.

Travail beaucoup à l'aide à l'émergence d'un projet global de développement (projet politique qu sens large), avant de le mettre en œuvre.

Les « **municipaux** », sur des structures plutôt en milieu urbain, soucieux des notions de service public et d'utilité sociale, pour qui les *fonctions de médiation et négociation sont au cœur du métier*, mais qui déplorent l'insuffisance de collaboration entre professionnels du développement.

Les **spécialistes et/ou techniciens**, la grande majorité des agents pour qui *le montage de dossiers est prioritaire sur la fonction d'animation*. Souhaitent une spécialisation technique nécessaire et revendiquent une meilleure organisation du métier. Tourisme / artisanat et commerce sont les secteurs les plus fréquemment couverts.

**Fédération des Parcs Naturels Régionaux, référentiel d'emplois et de compétences des Parcs Naturels Régionaux, 2001 :**

Contribue, dans un domaine d'intervention thématique, à la mise en œuvre du projet de territoire par sa capacité à identifier et faire connaître les caractéristiques du territoire, à négocier puis coordonner les programmes d'action, faire fonctionner les partenariats et gérer des montages financiers complexes, apporter un appui technique aux communes et acteurs du territoire, proposer des actions innovantes

**ARISTEE**

Initier, animer, évaluer et relancer périodiquement un processus global, une démarche impliquant une grande variété d'acteurs et mêlant des aspects culturels, sociaux et économiques

## *Conditions générales d'exercice*

### **EMPLOYEURS :**

Communes, structures intercommunales, ... en co-mandatement avec l'État,  
associations, association de développement économique, associations loi 1901,  
EPCI avec ou sans fiscalité propre,  
Collectivités Territoriales, Conseil Régional, Conseil Général,  
Sur des projets comme les pays, dans le cadre de procédures de contractualisation avec les départements et les régions, dans le cadre de procédures définie par l'État  
Chambres consulaires  
Syndicat mixte de Parc Naturel régional

### **EN EQUIPE, SEUL OU EN PARTENARIAT**

Partenariat

Équipe

tous les cas de figures mais beaucoup de cas où la personne travaille seul avec un secrétariat

travail en réseau

seul ou en petite équipe mais forte dimension collective

alternance de temps de conception, de temps de contacts individuels, d'animations de groupes de travail sur le terrain et de suivi des actions mises en œuvre

équipe pluridisciplinaire

### **TEMPS DE TRAVAIL ET MOMENT DE TRAVAIL (NUIT JOURS HORAIRES DECALES)**

Travail très décalé (soirées, week-end)

Demande une Grande disponibilité (réunions, déplacements)

### **TYPE DE CONTRAT**

Contractuels, fonctionnaires (*cadres d'emploi ?*)

Contractuels de la Fonction Publique Territoriale

Emploi-jeune,

CDI ou CDD de droit privé,

Contrats de droit publics

Fonctionnaires détachés (encore minoritaire)

## *Conditions d'accès*

Le professionnel du développement territorial a le plus souvent suivi une formation supérieure d'au moins Bac + 3, majoritairement Bac + 5, en particulier dans les domaines de l'aménagement et/ou du développement local.

Il peut également avoir suivi une formation plus spécifique qui peut être liée à ses champs d'intervention

L'accès à cette fonction est enfin possible à partir d'une expérience professionnelle significative.

### *Activités de base communes / spécificités*

Points communs	Spécificités
<b>LA CONDUITE ET LA GESTION DE PROJET</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Conduire un projet</li> <li>* Faire émerger un projet</li> <li>* Réaliser / mettre en place un projet</li> <li>* Coordonner un projet</li> <li>* Évaluer un projet</li> <li>* Élaborer / conduire un diagnostic (état des lieux / besoins)</li> <li>* Orientations / programme d'actions ⇒ aider à la définition, préparer</li> <li>* Assurer la communication interne et externe sur le projet (s'assurer de la communication)</li> <li>* S'informer et se former en permanence sur les sujets d'intervention</li> <li>* Gérer par objectifs</li> <li>* Organiser le débat interne à la structure</li> <li>* Coordonner et animer différentes instances de la collectivité sur les différents projets</li> <li>* Constituer des dossiers / financements publics</li> <li>* Assurer le suivi administratif, technique et financier de ces dossiers ("superviser")</li> <li>* Élaborer un budget</li> <li>* Programmer, planifier</li> <li>* Rechercher les moyens adaptés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mettre en application un programme global (charte) territorial sur un programme donné</li> <li>* Concevoir des outils d'animation</li> <li>* Aider à la gestion de conflits sur un territoire entre les différents acteurs sur un projet donné</li> <li>* Aider à la recherche de financements (rechercher)</li> <li>* Gérer les ressources financières d'un projet</li> <li>* Gérer des ressources humaines (encadrer une équipe)</li> </ul>
<b>LE TERRITOIRE ET SES DIFFERENTS ACTEURS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Observer / Analyser un territoire</li> <li>* Accueillir / écouter / et orienter les porteurs de projet</li> <li>* Mettre en relation les porteurs de projet avec d'autres acteurs locaux et institutionnels</li> <li>* Informer, sensibiliser les porteurs de projet sur le territoire</li> <li>* Associer les partenaires locaux au projet de territoire / thématique</li> <li>* Animer des réseaux de personnes. "Cultiver" les relations</li> <li>* Participer à des groupes de réflexion / des réseaux...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Réaliser ou commander des inventaires</li> <li>* Prospecter les entreprises pour identifier leurs projets de développement</li> <li>* Aider les porteurs de projet à analyser et formaliser leur projet</li> <li>* Accompagner (assister et conseiller) les porteurs de projet dans leurs démarches</li> <li>* Former les porteurs de projet (1<sup>er</sup> niveau). Transfert d'un savoir / tutorat</li> </ul>

## *Impact du lieu d'exercice*

*Les différents éléments cités ci-dessous ont un impact sur le lieu d'exercice. Le groupe a soupçonné que le lieu d'exercice avait des conséquences sur le contenu et les conditions de travail. Le groupe n'est pas allé plus loin, ce travail reste à finaliser.*

- Équipe pluridisciplinaire : le chargé de mission est amené à travailler en étroite collaboration avec d'autres chargés de mission de l'équipe dont les champs d'intervention sont connectés avec le sien.
- Dimension collective et pluripartenariale de la pratique d'animation et des projets accompagnés
- Besoin de fonctionner en réseau
- Accompagnement dans plusieurs domaines d'activités
- Logique d'expertise conseil
- Logique politique
- Relation forte entre le professionnel et l' élu

### *Ce qu'il faut savoir pour faire*

Savoirs communs	Savoirs spécifiques
<b>LA CONDUITE ET LA GESTION DE PROJET</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaissance des problématiques des différentes catégories d'acteurs, des pouvoirs publics, des procédures administratives, des lignes budgétaires, des règles et procédures en matière d'aides publiques</li> <li>- connaissances théoriques</li> <li>- méthodologie de projet, connaissance des enjeux de développement</li> <li>- connaissances de la procédure de montage de projets</li> <li>- connaissance des techniques de diagnostic et d'évaluation</li> <li>- savoir animer, communiquer, rédiger et évaluer</li> <li>- maîtrise de la complexité</li> <li>- connaissances générales en droit administratif et gestion</li> <li>- maîtrise administrative, financière et opérationnelle</li> <li>- maîtrise des outils budgétaires</li> <li>- maîtrise des outils bureautiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaissance des problématiques de développement social et urbain</li> <li>- connaissances générales en économie et sociologie</li> <li>- connaissances théoriques et procédurales liées au champ d'intervention (patrimoine naturel, éducation à l'environnement, aménagement et paysage, développement économique, patrimoine culturel, développement culturel, agriculture, tourisme, urbanisme)</li> </ul>
<b>LE TERRITOIRE ET SES DIFFERENTS ACTEURS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaissance du territoire d'action (acteurs et structures)</li> <li>- connaissance des contextes sociaux et politiques</li> <li>- maîtrise de l'environnement économique et de l'aménagement du territoire</li> </ul> <p>connaissance du fonctionnement en réseau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaissance de politiques agricoles, rurales, économiques, sectorielles, des rôles des acteurs publics et privés, de l'insertion et de l'emploi</li> </ul>

## *Aptitudes attendues par les employeurs*

➤ Commun :	➤ Spécifique :	➤ Débat :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le métier s'exerce en relation avec les élus</li> <li>- Le métier s'exerce en réseau</li> <li>- Capacités d'analyse et de synthèse</li> <li>- Ordre / méthode / organisation / rigueur</li> <li>- Capacités de management, de gestion, d'expertise</li> <li>- Compétence à l'agencement (?)</li> <li>- Ouverture et vivacité d'esprit / créativité / inventivité / sens de l'innovation / dynamisme / curiosité</li> <li>- Intuition intellectuelle</li> <li>- Discernement</li> <li>- Implication et sens des responsabilités</li> <li>- Capacité à se motiver</li> <li>- Capacité de proposition / être force de propositions auprès des élus</li> <li>- Résistance à la frustration</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Disponibilité, flexibilité,</li> <li>- Persévérance</li> <li>- Pragmatisme</li> <li>- Capacité d'animation et à travailler en équipe ou en réseaux / médiation et consensus</li> <li>- Empathie</li> <li>- Sociabilité</li> <li>- Qualités relationnelles, diplomatie, capacités d'écoute / aisance relationnelle / dialogue</li> <li>- Aptitude d'évolution et de prise de recul</li> <li>- Polyvalence et transversalité</li> <li>- Capacité à avoir une vision stratégique</li> <li>- Capacité d'adaptation / adaptabilité</li> <li>- Capacité de conception et de gestion d'un projet (diagnostic, suivi, évaluation)</li> <li>- Capacité de faire un diagnostic social et d'appréhension des potentialités locales</li> <li>- Capacités à dégager et à gérer des projets et des actions territoriales</li> <li>- Capacité à dégager des intérêts communs</li> <li>- Fédérer les potentialités des acteurs locaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le métier s'exerce en relation avec les entreprises</li> <li>- Capacités à susciter l'insertion sociale, économique et culturelle</li> <li>- Capacité à jouer un rôle de médiateur social</li> <li>- Faire adhérer l'ensemble des acteurs sociaux et économiques locaux ainsi que l'ensemble des collectivités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les différents publics</li> </ul>

