

Cap
Rural

25
ANS



AGENT DE DÉVELOPPEMENT LOCAL

**LA CHEVILLE OUVRIÈRE INCONTOURNABLE
DES ESPACES RURAUX,
AUJOURD'HUI ET DEMAIN**

Les agents de développement local

Les défis qu'ils doivent relever

- ▶ Les transitions dans toutes leurs composantes
- ▶ Tous les sujets qui mettent les populations locales en difficulté (précarité, pauvreté, emploi, mobilité, accès aux services...), les intéressent et les mettent en mouvement
- ▶ Faire société :
 - Localement et au-delà
 - Avec toutes les composantes de la société (jeunes/vieux, locaux/néo, ruraux/urbains...)
 - Sur tous les sujets, y compris ceux objets de controverses
- ▶ Rebondir après des périodes de crise
- ▶ Les attentes de participation, de contribution à la vie et aux décisions locales



Les espaces ruraux doivent rester des lieux :

- Vivants
- Aux fonctions diversifiées
- Composés d'une mixité de populations et de types d'activités, et mettant en œuvre des dynamiques économiques, sociales et environnementales, dans le cadre de relations équitables avec les espaces urbains

Le développement local, leur cœur de métier

- ▶ La capacité d'acteurs locaux de mener à bien, collectivement, des projets et des initiatives multi partenariales issus de la valorisation des ressources du territoire
- ▶ Une mise en dynamique du territoire ouvert sur son environnement régional, national et mondial : le renouveler, répondre à de nouveaux enjeux, faire en sorte qu'il soit vivant et vivable
- ▶ Une grande diversité de thématiques (économie, culture, social, numérique...), de sujets et de taille de projets, d'acteurs impliqués (publics et privés...)
- ▶ Un souhait : moins de cloisonnement entre les acteurs, de stigmatisation entre différentes cultures d'action (développement local/éducation populaire/ESS/développement social...)



Dans les territoires, tout n'est pas développement local. Il ne peut pas tout résoudre et agir sur tout !

- Il y a aussi du service public, de l'action publique (planification, aménagement du territoire...), de la mobilisation militante, des entreprises...
- Agent de développement local n'est pas le seul « métier du territoire » (technicien rivière, urbaniste, gestionnaire d'espace naturel, accompagnateur de la création de structures économiques...)



Pour un développement local renouvelé, capable de se frotter aux défis des transitions, après 20 ans de développement territorial piloté par des acteurs publics



Osons les complémentarités !

Leurs chefs

- ▶ Associations, intercommunalités, formes coopératives... une grande diversité de statuts parmi les employeurs
- ▶ Ils managent un professionnel déployant des modalités d'action spécifiques au développement local : à l'interface entre le politique, l'administratif et le technique, dans une diversité de gouvernances et avec une pluralité de partenaires
- ▶ Qui donne des ordres ? Qui mesure le travail fait ? À qui rend-on des comptes : le directeur, l'élu référent, le chef de projet, le comité de pilotage du projet, le Groupe d'Action Locale LEADER... ?



C'est parfois un peu tout le monde, mais selon une règle du jeu et une répartition des rôles qui mériteraient d'être mieux définies



Le cloisonnement des structures et des projets, les jeux de pouvoir... peuvent conduire à des missions en doublon et à des postes d'agent de développement en concurrence gênant ainsi les coopérations, les collaborations



L'employeur n'est pas toujours un spécialiste du développement local



Il pourrait y avoir un seul employeur par territoire ! Par exemple, une régie ou une coopérative de territoire qui mutualiserait les postes entre plusieurs structures (publiques et privées), permettant ainsi une cohérence territoriale, une adaptation des emplois aux projets et aux salariés, une mobilité professionnelle...

Ce qui tue leur métier

- ▶ La confusion entre développement local et politique publique, entre développement local et développement territorial
- ▶ Les procédures administratives ou les approches gestionnaires quand elles brident trop les dynamiques de projet
- ▶ Le refus de laisser le temps nécessaire au développement local, à l'expérimentation ou au test
- ▶ Les injonctions... par exemple à être innovant
- ▶ La substitution de postes d'agent de développement local par des missions ponctuelles d'expertise
- ▶ Des financements qui ne retiennent pas l'ingénierie comme un investissement immatériel



Pour plus de dialogue entre les employeurs pour faciliter la mobilité professionnelle : si les salariés restent trop longtemps sur le même territoire ou chez le même employeur ou dans la même fonction, ils ne diversifient pas assez leur parcours et peuvent manquer de distance ou de capacité de renouvellement de leurs visions

Le socle de leurs missions

- ▶ À la jonction des porteurs d'idée ou de projet, des experts techniques, des élus, de la population... des professionnels qui sont dans le faire : aide à la décision, animation (de territoire, de réseaux...), accompagnement d'acteurs et de porteurs de projets, conduite de projets, conception de projets et stratégies de développement
- ▶ Ils exercent des missions transversales et interviennent aujourd'hui sur des thématiques plus pointues qu'auparavant et des périmètres élargis
- ▶ Pas un mais des métiers du développement local qui varient en fonction des missions confiées, de la culture de l'employeur, du territoire...



Des couteaux suisses mais pas pour autant des femmes ou des hommes à tout faire !



Gare à ne pas mobiliser toujours les mêmes acteurs et toujours les plus expérimentés !



Pour des professionnels mieux connus, reconnus et valorisés pour leur capacité à travailler les défis d'aujourd'hui et de demain

Pour des généralistes de haut niveau, capables de travailler des sujets plus variés et nombreux

Pour des agents de développement dans chaque équipe technique (planification, environnement...) pour faire le lien aux projets du territoire



Sortir de sa boutique, de sa chapelle



Apprendre de l'expérience, garder la mémoire... pour ne pas toujours réinventer le fil à couper le beurre !



Agir avec professionnalisme quel que soit l'engagement militant de son employeur



Pour maintenir et diversifier les systèmes de professionnalisation (réseaux, centres de ressources, universités...)

Le socle de leurs savoir-faire

- ▶ Des "cadres" aux formations et aux parcours variés :
 - Ayant les compétences clés du monde professionnel : la polyvalence, l'autonomie, la curiosité, l'ouverture, l'adaptation et l'écoute
 - Se perfectionnant tout au long de leur carrière par la formation continue, via des réseaux professionnels ou des ressources numériques
- ▶ Des savoir-faire au cœur du développement local : transversalité, compréhension des contextes locaux, vision globale du territoire, expérimenter, innover, inventer des modes d'action, renouveler son regard sur le territoire (ses atouts, ses potentiels...), travail en équipe, réactivité, communication écrite, anticipation, facilitation, émergence-conduite de projet, recherche de financements