



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

ANNEXES

Liste des annexes :

Données qualitatives

- Annexe 1 : Grille d’entretien semi-directif – Agents de développement local
- Annexe 2 : Grille d’entretien – organisation des CC et des Pays
- Annexe 3 : Grille d’entretien – Plate-forme UNADEL
- Annexe 4 : Grille d’entretien – Association Profession Développement
- Annexe 5 : Grille d’observation
- Annexe 6 : Liste des personnes interrogées

Données quantitatives

- Annexe 7 : Questionnaire
- Annexe 8 : Principaux résultats questionnaires
- Annexe 9 : Principaux résultats analyse des offres d’emploi
- Annexe 10 : Présentation des huit référentiels étudiés
- Annexe 11 : Tableau résultats questionnaire du Cabinet Ingénieurs – Référentiel “cœur de métier”
- Annexe 12 : Fiche présentation UNADEL

Annexe 1

Grille entretiens Agents de développement

I. Le métier d'agent de développement

- 1) Parlez-moi de votre travail au quotidien.
- 2) Comment êtes-vous entré(e) dans la profession ? Qu'est-ce qui vous a motivé ?
- 3) Que trouvez-vous d'intéressant dans ce métier ? et d'inintéressant ?
- 4) Quelle dénomination porte votre activité ? A votre sens, en quoi cette dénomination diffère des autres (chef de projet, chargé de mission...)
- 5) Quels qualificatifs donneriez-vous pour caractériser votre métier ?
- 6) Quelles sont les compétences que vous mettriez en avant pour occuper votre poste ?
- 7) Donnez-moi une définition de votre métier... ?

II. Le développement

- 1) Qu'est-ce que le développement, à votre sens ?
- 2) Et le développement local ?
- 3) Faites-vous une différence avec le développement territorial ?
Si oui, à quel niveau ?

III. La reconnaissance

- 1) Comment est rendue visible votre profession ?
Au niveau de votre action (local)
Au niveau global (national)

2) Comment est reconnue votre profession ?

Au niveau de votre action (local)

Au niveau global (national)

3) Existe t-il, d'après vous, des manques dans la reconnaissance du métier d'agent de développement local ?

Si oui, de quels ordres sont-ils ?

4) Pensez-vous qu'il existe des freins à la reconnaissance ?

Si oui, quelles pourraient être les raisons de ces freins ?

Qui freine ?...

III. Typologie

Age :

Première expérience ?

Si non, autres expériences :

Formation :

Ancienneté :

Statut :

Profession des parents :

Profession des frères et sœurs :

Annexe 2

Grille d'entretien **Communautés de Communes et Pays**

I. L'intercommunalité en France

- 1) Pouvez-vous m'indiquer le nombre de Communautés de Communes en France aujourd'hui ?
- 2) Le nombre de Communautés d'agglomération ?
- 3) De Communautés Urbaines ?
- 4) Et de Pays ?
- 5) Combien l'intercommunalité, dans son ensemble, représente-t-elle de communes et d'habitants en chiffre et pourcentage ?

II. Les communautés de communes rurales

- 1) Au-delà de la loi qui définit les différences entre communautés de communes et communautés d'agglomération par un seuil de population, qu'entendez-vous par communautés de communes rurales ?
Sont-elles composées par des communes qui ne dépassent pas individuellement les 2000 habitants selon les critères de l'INSEE ?
Exemple, une communauté dont la commune centre dépasse largement ce seuil et dont la dynamique est plutôt urbaine (CC du pays de Vesoul où la ville centre atteint 17000 habitants) est-elle classée dans les communautés rurales ou non ?
Pourquoi ?
Existe-t-il d'autres critères que celui de la population permettant de faire la distinction ?
Quels sont-ils ?
- 2) A partir de cette définition, où peut-on trouver le plus de CC rurales en France ?
Possédez-vous des chiffres (pourcentage des CC rurales sur le nombre total de CC) ?

III. Les Pays

- 1) Existe-t-il une différence entre un Pays rural et urbain ?
Si oui, qu'est-ce qui permet de l'indiquer ?
- 2) Observez-vous des fusions de CC qui permettent de les situer sur la même échelle territoriale qu'un Pays ?
Dans quels territoires ces fusions se sont-elles opérées ?
- 3) Comment se répartissent les compétences dans cette configuration ?

IV. Les professionnels du développement territorial

- 1) Peut-on évaluer le nombre de professionnels du développement territorial qui interviennent dans les CC ? et les Pays ? (hors des fonctions administratives)
Si non, pourquoi ?
Si oui, selon quels critères ?
- 2) A votre sens, existe-t-il des différences en termes de compétences, de fonctions... des agents de développement selon qu'ils interviennent dans une CC ou un Pays ?
Pourquoi ?
- 3) De la même façon, peut-on faire une distinction entre les agents de développement en milieu rural et en milieu urbain ?
Pour quelles raisons ?

Annexe 3

Grille plate-forme inter-associative UNADEL

I. La constitution de la plate-forme inter-associative

- A) Pourquoi cette plate-forme s'est mise en place ?
- B) Quels constats ont été réalisés ?
- C) A l'initiative de qui a-t-elle été mise en œuvre ?
- D) Comment les différents acteurs ont-ils été associés ?
Pourquoi ?
- E) Qu'est-ce qui permet de dire qu'ils appartiennent au champ des métiers du développement territorial ?

II. L'appellation développement territorial

- A) Pourquoi cette appellation des métiers du développement territorial ? Quelles différences faites-vous avec le développement local ?
- B) Pouvez-vous me citer de façon exhaustive les métiers qui appartiennent, selon l'UNADEL, au champ du développement territorial ?

Annexe 4

Grille d'entretien à l'attention des responsables de l'association « Agents de développement : un métier à défendre »
--

I. Les conditions de mise en place de l'association

- 1) Pourquoi avez-vous décidé de créer une association regroupant des agents de développement local ? Quels constats ont été fait à propos de leur situation professionnelle ?
- 2) Comment est-elle organisée ?
- 3) Regroupe-t-elle plutôt des professionnels du monde rural ? du monde urbain ? ou les deux ?
Pourquoi ?
- 4) Quelles sont les difficultés auxquelles votre association est confrontée dans votre positionnement (défense d'intérêts catégoriels entre autres....) vis-à-vis des syndicats ?
- 5) Vous avez décidé récemment de changer de nom pour intégrer la notion de développement territorial, pourquoi un tel changement ?
Considérez-vous que la notion d'agents de développement ne soit plus représentative de la profession ?
- 6) Quelle définition donne votre association du développement territorial ?
- 7) Faites-vous une différence avec le concept de développement local ?
Pensez-vous qu'il s'agit là d'une différence de conception entre le monde rural et le monde urbain ?
Pourquoi ?

II. La professionnalisation des métiers du développement territorial

- 1) Quelles sont les difficultés rencontrées par la (les) professions(s), selon vous, pour une réelle reconnaissance ?
- 2) Y a t-il, selon votre association, des freins à la reconnaissance ?
Si oui, quelles peuvent être les raisons ? Qui freine ?
- 3) Que manque-t-il pour la professionnalisation des métiers du développement territorial ?

III. Engagement personnel

- 1) Pourquoi vous êtes vous engagé dans cette association ?
- 2) Que souhaitez-vous voir émerger dans votre métier ?

Annexe 5

Grille d'observation

*« L'action des agents de développement au quotidien au sein de leur
« territoire » d'intervention »*

I. Observation contextuelle

- 1) Le lieu de travail « intra-muros »
 - a) Les locaux
 - b) Les bureaux et la place de chacun
- 2) Le lieu de travail extra-muros
 - a) Le territoire et son histoire
 - b) Les différentes réalisations

→ Mesurer le contexte de travail et les effets produits (l'utilité) des agents de développement sur un territoire.

II. Observation de l'action quotidienne d'un agent

- 1) Durant la journée de travail
 - a) Les tâches ritualisées
 - b) Les actions non rituelles
 - c) Les contacts avec les collègues, rôle de chacun
 - d) Les contacts au sein de la Communauté de Communes

→ Observer les multiples facettes des tâches, des compétences développées par les professionnels du développement local.

- 2) En soirée
 - a) Les actions liées à la fonction
 - b) Les actions non liées à la fonction

→ Mesurer ce qui relève de l'engagement professionnel et/ou personnel

III. Observation de l'action de l'agent en situation de partenariat

- 1) Les partenaires habituels
 - a) La place de l'agent
 - Animation
 - Participant
- 2) Les partenaires inhabituels selon les projets particuliers
 - a) La place de l'agent
 - Animation
 - Participant

→ Mesurer ce que nomment les agents les compétences immatériels de l'animation. Mesurer la mise en scène des professionnels selon le contexte (approche interactionniste)

Annexe 6 : Liste des personnes interrogées

ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS GRILLE AGENTS DE DEVELOPPEMENT LOCAL

Prénom	Qualité, Département
Richard	Chargé de mission agriculture, espace Pays (07)
Gérald	Assistant Pays (07)
Michaël	ADL association développement (11)
Christelle	Directrice association développement (11)
Dominique	ADL communauté de communes (22)
Hélène	Chargée de mission économie Communauté de Communes (22)
Mireille	Chargée de mission commerce, artisanat Pays (07)
Marie-Hélène	Chargée de mission tourisme Pays (07)
Marie-Claire	Chargée de mission commerce, artisanat Pays (07)
Willy	Chargé de mission habitation Communauté de Communes (11)
Laura	Chargée de mission tourisme Communauté de Communes (11)
Gérard	Animateur social Communauté de Communes (22)
Eric	Responsable services techniques Communauté de Communes (22)
Denis	ADL Communauté de Communes (54)
Odile	ADL Communauté de Communes (54)
Michèle	Chargée de mission association développement (75)
Yves	Chargé de mission Pays (54)
Jean-Marc	ADL Communauté de Communes (70)
Irène	Directrice Communauté de Communes (90)
Elise	Directrice Communauté de Communes (Guadeloupe)

Sébastien	ADL Communauté de Communes (Guadeloupe)
Emmanuelle	Assist. ADL Communauté de Communes (68)
Stéphane	Directeur Communauté de Communes (54)
Damien	Chargé de mission association développement (54)
David	Chargé de mission N.T.I.C. Communauté de Communes (32)
Claudine	Chargée de mission économie Communauté de Communes (32)
Hervé	Directeur Général Adjoint CC (32)
Géraldine	Technicienne assainissement CC (32)
Jean	Animateur Leader + - Pays (32)
Hassouna	ADL Communauté de Communes (68)
Jérôme	Chargé de mission Pays (07)
Isabelle	Directrice Communauté de Communes (32)
Mathieu	ADL Communauté de Communes (02)
Didier	Chargé de mission Pays (07)

ENTRETIENS NON DIRECTIFS

Prénom	Qualité, Département
Christophe	Vice-Président Pays (07)
Guy	Président Association développement (11)
Stéphanie	Responsable service aide à domicile - Association développement (11)
Françoise	Coordinatrice POM'S – Association développement (11)
Pierre	Directeur CPIE – Association développement (11)
Sylvie	Animatrice vie sociale – Association développement (11)
Anthony	Membre Conseil citoyen – Communauté de Communes (22)
Danielle	Chef de service administration générale Communauté de Communes (22)

Frédéric	Responsable service sport et culture Communauté de Communes (22)
Amaël	Président Communauté de Communes (22)
Valérie	Vice-Présidente Communauté de Communes (22)
Annie	Animatrice service jeunesse – Communauté de Communes (22)
Eloan	Animateur service jeunesse – Communauté de Communes (22)
Gilles	Vice-Président Office Qualification des Urbanistes
Sylvain	Vice-Président Communauté de Communes (32)
Bertrand	Responsable départemental syndicat CFDT (54)
René	Président Association de développement local (70)

GRILLE PLATE-FORME UNADEL

Prénom	Qualité
Céline	Chargée de mission UNADEL
Michèle	Chargée de mission UNADEL

GRILLE ASSOCIATION PROFESSION DEVELOPPEMENT

Prénom	Qualité, Département
Isabelle	Présidente (32)
Jérôme	Vice-président (07)
Anne-Marie	Membre CA (68)

GRILLE PAYS

Nom, prénom	Qualité
Pierre HEUMEL	Chargé de mission ADCF (Association Des Communautés de France)
Christine BREMOND	Chargée de mission Mairie-Conseils

Annexe 7

Questionnaire à l'attention des agents de développement

Cocher la (ou les) cases correspondantes

Nombre d'agents de développement au sein de votre structure :

I. Vous

01. Vous êtes :

- ☐ Un homme
- ☐ Une femme

02. Etes-vous :

- ☐ Célibataire ☐ Marié ☐ Concubinage ☐ Divorcé

03. Avez-vous des enfants ?

- ☐ Oui ☐ Non

Si oui, combien ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 et plus

04 Quel âge avez-vous ?

- ☐ Moins de 25 ans
- ☐ De 25 à 34 ans
- ☐ De 35 à 44 ans
- ☐ De 45 à 54 ans
- ☐ Plus de 54 ans

05. Quel diplôme possédez-vous ?

- ☐ Bac
- ☐ DEUG, BTS, DUT
- ☐ Licence
- ☐ Maîtrise
- ☐ DESS, DEA
- ☐ Diplôme d'école (ingénieur, architecte...)
- ☐ Doctorat

06. Quel est l'intitulé de votre baccalauréat ?

.....

07. Quelle formation supérieure avez-vous suivie ?

- ☐ Littéraire
- ☐ Economique
- ☐ Scientifique
- ☐ Technique
- ☐ Autres

08. Avez-vous fait une formation directement liée au développement local ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, quel est son intitulé :

.....

09. Quel est (ou était) la profession de vos parents ?

* Père :

* Mère :

10. Etes-vous syndiqué ?

☐ Oui ☐ Non

11. Appartenez-vous à un parti politique ?

☐ Oui ☐ Non

12. Etes-vous membre d'une (ou de plusieurs) association(s) ?

☐ Oui ☐ Non (si non, allez à la question 14)

Si oui, dans quel domaine d'intervention :

☐ Culture

☐ Loisir

☐ Sport

☐ Solidarité

☐ Humanitaire

☐ Autres (précisez) _____

13. Avez-vous des responsabilités dans cet(es) association(s) ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, à quel niveau

☐ Président

☐ Trésorier

☐ Secrétaire

☐ Membre du Conseil d'Administration

☐ Responsable de secteur, de commission

14. Pratiquez-vous une religion ?

☐ Oui ☐ Non

II. Vous et votre profession

15. Quelle est votre ancienneté dans le domaine de développement local ?

☐ De 1 an à moins de 5 ans ☐ De 5 ans à 10 ans ☐ De 10 à 15 ans ☐ Plus de 15 ans

16. Quelle est votre ancienneté dans votre fonction actuelle ?

☐ De 1 an à moins de 5 ans ☐ De 5 ans à 10 ans ☐ De 10 à 15 ans ☐ Plus de 15 ans

17. Combien avez-vous eu d'employeur(s) en tant qu'agent de développement ?

☐ Un seul ☐ Deux ☐ Trois ☐ Plus de trois

18. Avez-vous exercé une autre activité professionnelle avant de travailler dans le développement local ?

- ☐ Oui ☐ Non

19. Si oui, quelle était cette activité professionnelle ?

.....

20. Pendant combien de temps avez-vous exercé cette activité ?

- ☐ De 1 à 3 ans ☐ De 4 à 5 ans ☐ De 6 à 10 ans ☐ Plus de 10 ans

21. Quelle est la dénomination de votre activité professionnelle ?

- ☐ Agent de développement
☐ Chargé de mission
☐ Chef de projet
☐ Coordinateur de projet
☐ Directeur de service
☐ Autres : (précisez) _____

22. Vous considérez-vous plutôt comme un généraliste ou un spécialiste du développement local ?

- ☐ Généraliste
☐ Spécialiste

(si généraliste, allez à la question 24)

23. Si spécialiste : plutôt sur quelle dominante ?

- ☐ Développement économique
☐ Culture
☐ Tourisme
☐ Social
☐ Environnement
☐ Autres : (précisez) _____

24. Quelles sont vos missions principales : (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Animation du territoire
☐ Diagnostic du territoire (partiel ou complet)
☐ Gestion de dispositifs
☐ Gestion administrative et financière
☐ Management de personnel
☐ Autres : (précisez) _____

25. Dans ces missions, quelle est celle qui vous prend le plus de temps ?

- ☐ Animation du territoire
☐ Diagnostic du territoire (partiel ou complet)
☐ Gestion de dispositifs
☐ Gestion administrative et financière
☐ Management de personnel
☐ Autres : (précisez) _____

26. Quel est votre statut ?

- ☐ Fonctionnaire ☐ Contractuel de la fonction publique ☐ Salarié de droit privé

27. Quel est votre niveau de rémunération mensuelle ?

- ☐ Moins de 1200 € ☐ Entre 1200 et 1500 € ☐ Entre 1500 et 2000 €
☐ Entre 2000 et 2500 € ☐ Plus de 2500 €

28. Habitez-vous sur le territoire de votre exercice professionnel ?

- ☐ Oui ☐ Non

III. La question de la reconnaissance de la profession

29. Diriez-vous que les compétences d'un professionnel du développement local sont plutôt :
(un seul choix possible)

- ☐ Des compétences de savoir (connaissances disciplinaires)
☐ Des compétences de savoir-faire (technique, rédaction, administratif...)
☐ Des compétences de savoir-être (relationnel, diplomatie, écoute...)

30. Quels sont, selon vous, les éléments de la reconnaissance d'une profession ?

- ☐ 1. Un statut
☐ 2. Le niveau de salaire
☐ 3. Une visualisation de l'activité « produite »
☐ 4. Une reconnaissance sociale (place dans la société)
☐ 5. Des missions claires
☐ 6. Figurer dans les PCS (Professions et Catégories Sociales : anciennement CSP)
☐ 7. Autres : précisez _____

31. De ce point de vue, pensez-vous que votre profession soit reconnue ?

- ☐ 1. Oui
☐ 2. Non

Si oui

32. A quel niveau ? (plusieurs choix possibles)

- ☐ 1. Un statut
☐ 2. Le niveau de salaire
☐ 3. Une visualisation de l'activité
« produite »
☐ 4. Une reconnaissance sociale (place dans
la société)
☐ 5. Des missions claires
☐ 6. Figurer dans les PCS (anciennement
CSP)
☐ 7. Autres

Si non

33. A quel niveau ? (plusieurs choix possibles)

- ☐ 1. Un statut
☐ 2. Le niveau de salaire
☐ 3. Une visualisation de l'activité
« produite »
☐ 4. Une reconnaissance sociale (place dans la
société)
☐ 5. Des missions claires
☐ 6. Figurer dans les PCS (anciennement
CSP)
☐ 7. Autres

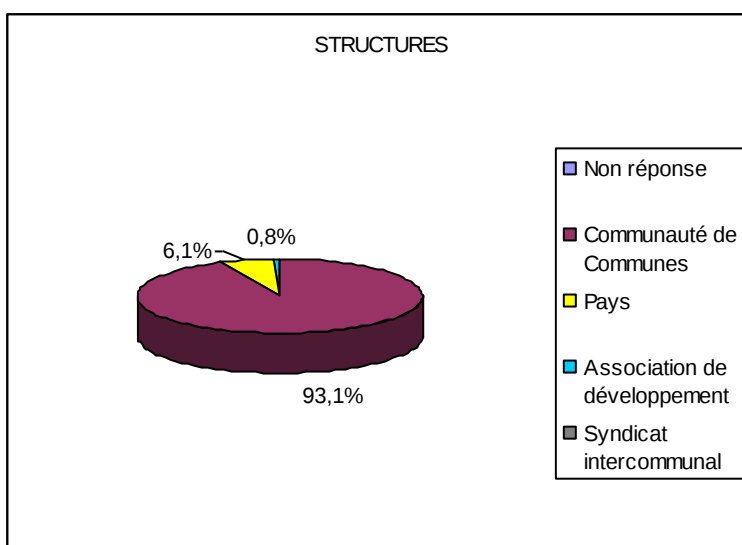
34. Que faudrait-il, à votre sens, pour une reconnaissance entière des métiers du développement territorial ?

Merci pour le temps consacré à répondre à ce questionnaire !

Annexe 8 : Principaux résultats questionnaires

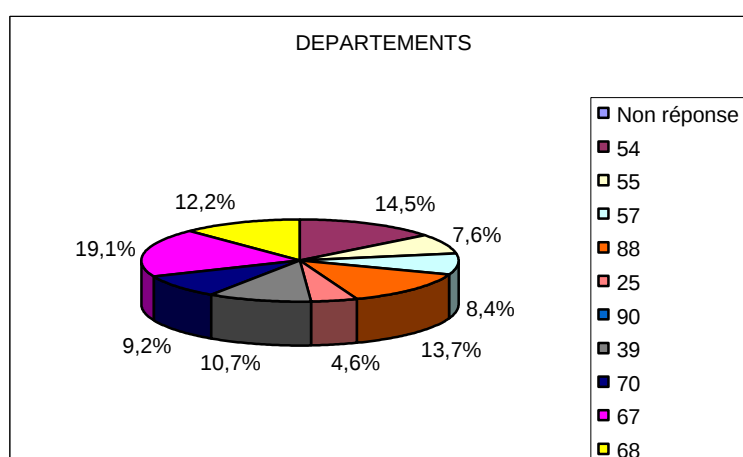
1 – Structure

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
Communauté de Communes	122	93,1
Pays	8	6,1
Association de développement	1	0,8
Syndicat intercommunal	0	0
TOTAL	131	100



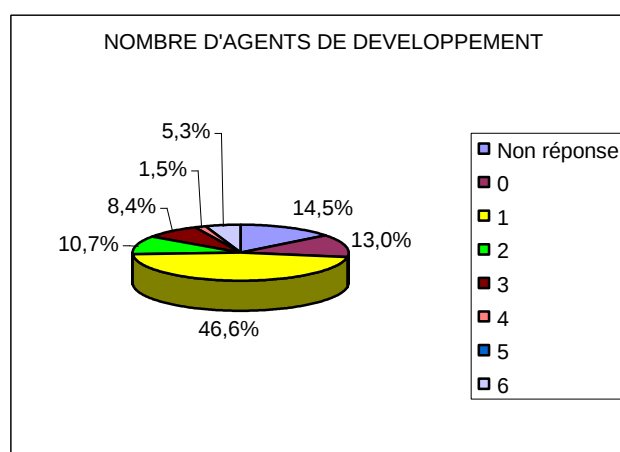
2 – Départements

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
54	19	14,5
55	10	7,6
57	11	8,4
88	18	13,7
25	6	4,6
90	0	0
39	14	10,7
70	12	9,2
67	25	19,1
68	16	12,2
TOTAL	131	100



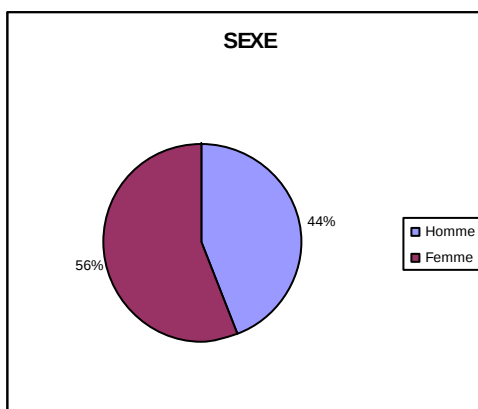
3 – Nombre d'agents de développement

	Effectifs	%
Non réponse	19	14,5
0	17	13
1	61	46,6
2	14	
3	11	8,4
4	2	1,5
5	0	0
6	7	5,3
TOTAL	131	100



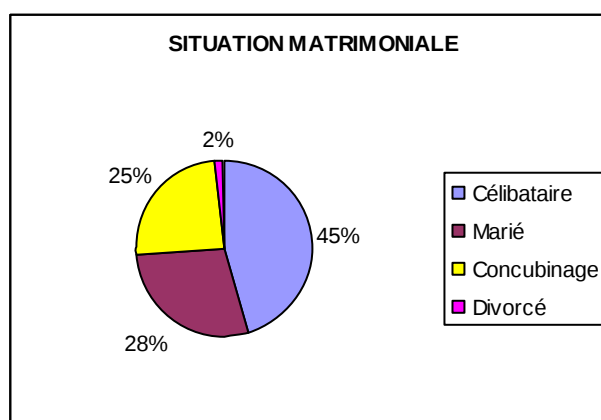
4 – Sexe

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
Homme	50	43,9
Femme	64	56,1
TOTAL	114	100



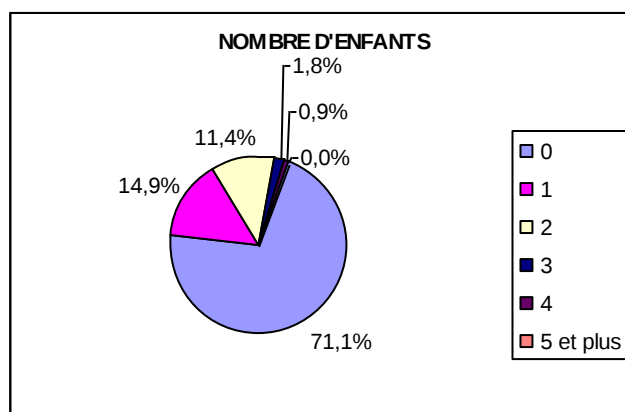
5 – Situation matrimoniale

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
Célibataire	52	45,6
Marié	32	28,1
Concubinage	28	24,6
Divorcé	2	1,8
TOTAL	114	100



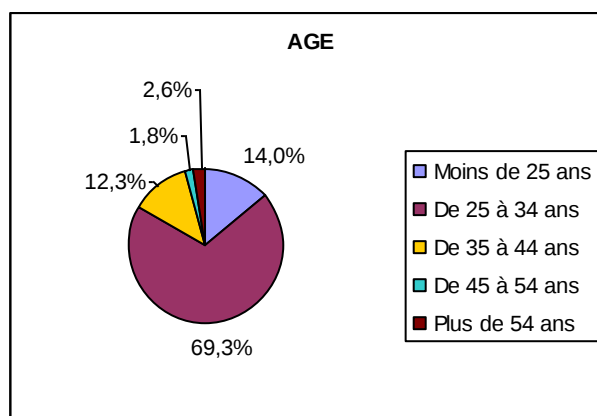
6 – Nombre d'enfants

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
0	81	71,1
1	17	14,9
2	13	11,4
3	2	1,8
4	1	0,9
5 et plus	0	0
TOTAL	114	100



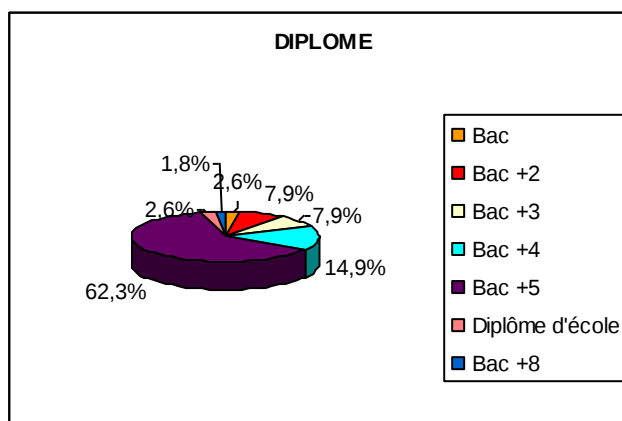
7 – Age

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
Moins de 25 ans	16	14
De 25 à 34 ans	79	69,3
De 35 à 44 ans	14	12,3
De 45 à 54 ans	2	1,8
Plus de 54 ans	3	2,6
TOTAL	114	100



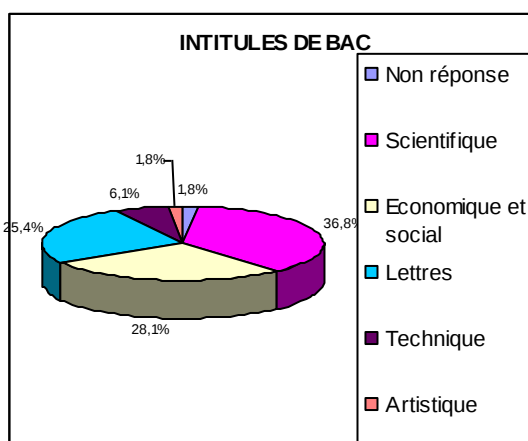
8 – Diplôme

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
Bac	3	2,6
Bac +2	9	7,9
Bac +3	9	7,9
Bac +4	17	14,9
Bac +5	71	62,3
Diplôme d'école	3	2,6
Bac +8	2	1,8
TOTAL	114	100



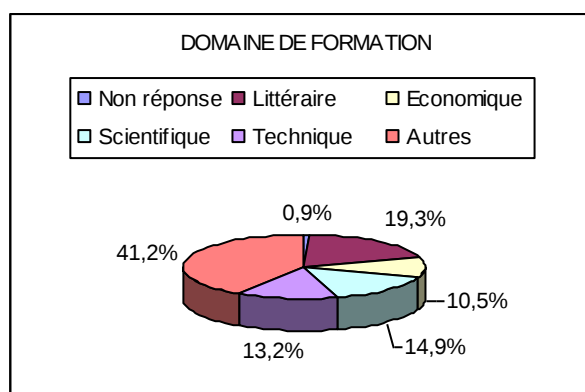
9 – Intitulé de bac

	Effectifs	%
Non réponse	2	1,8
Scientifique	42	36,8
Economique et social	32	28,1
Lettres	29	25,4
Technique	7	6,1
Artistique	2	1,8
TOTAL	114	100



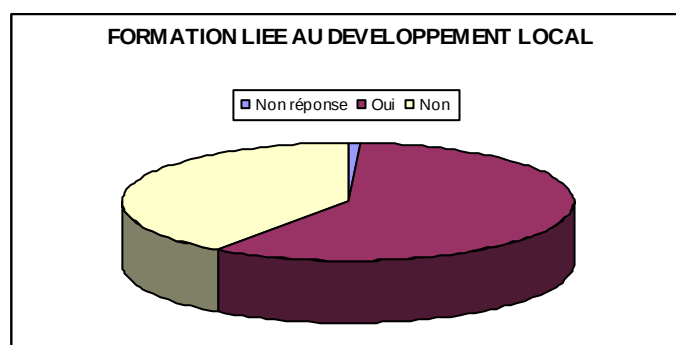
10 – Domaine de formation

	Effectifs	%
Non réponse	1	0,9
Littéraire	22	19,3
Economique	12	10,5
Scientifique	17	14,9
Technique	15	13,2
Autres	47	41,2
TOTAL	114	100



11 – Formation liée au développement local

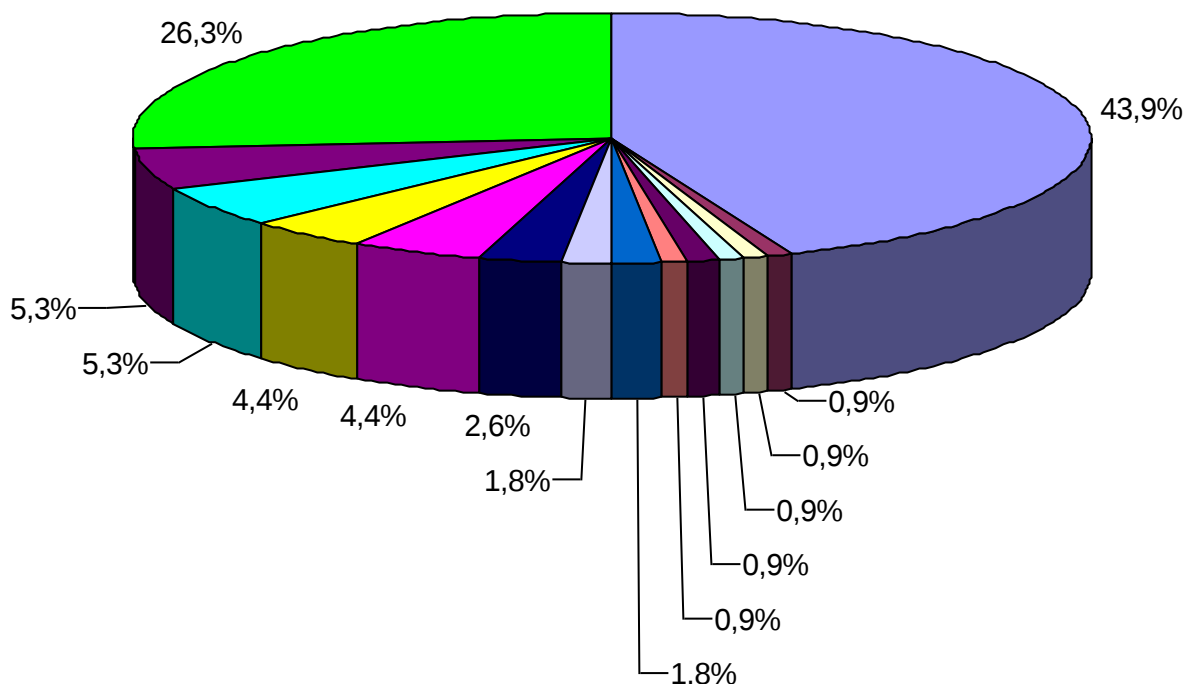
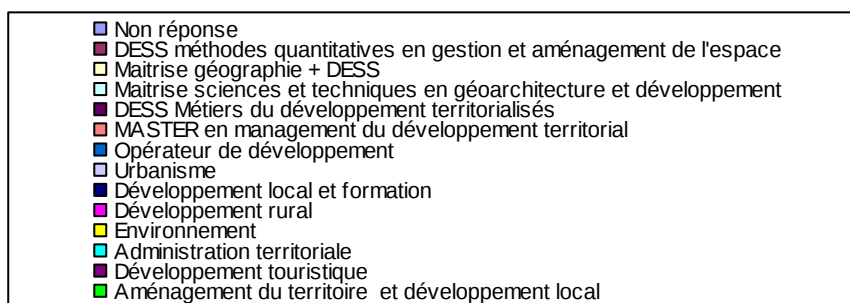
	Effectifs	%
Non réponse	1	0,9
Oui	67	58,8
Non	46	40,4
TOTAL	114	100



12 – Intitulé de formation

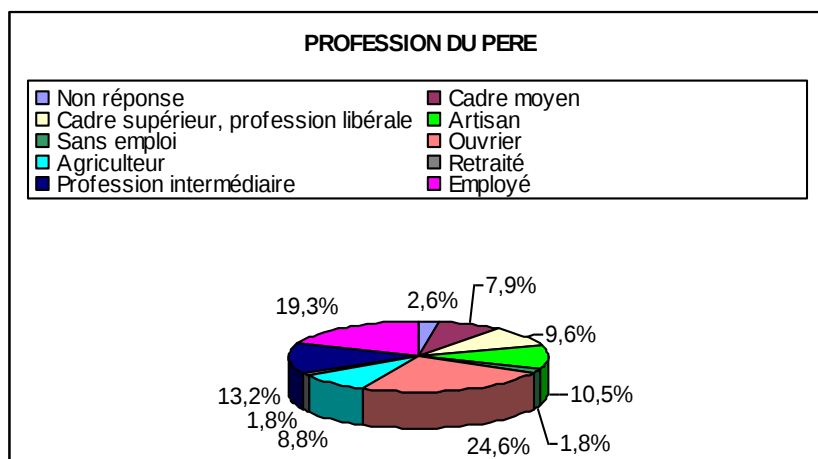
	Effectifs	%
Non réponse	50	43,9
DESS méthodes quantitatives en gestion et aménagement de l'espace	1	0,9
Maitrise géographie + DESS	1	0,9
Maitrise sciences et techniques en géoarchitecture et développement	1	0,9
DESS Métiers du développement territorialisés	1	0,9
MASTER en management du développement territorial	1	0,9
Opérateur de développement	2	1,8
Urbanisme	2	1,8
Développement local et formation	3	2,6
Développement rural	5	4,4
Environnement	5	4,4
Administration territoriale	6	5,3
Développement touristique	6	5,3
Aménagement du territoire et développement local	30	26,3
TOTAL	114	100

INTITULE DE FORMATION



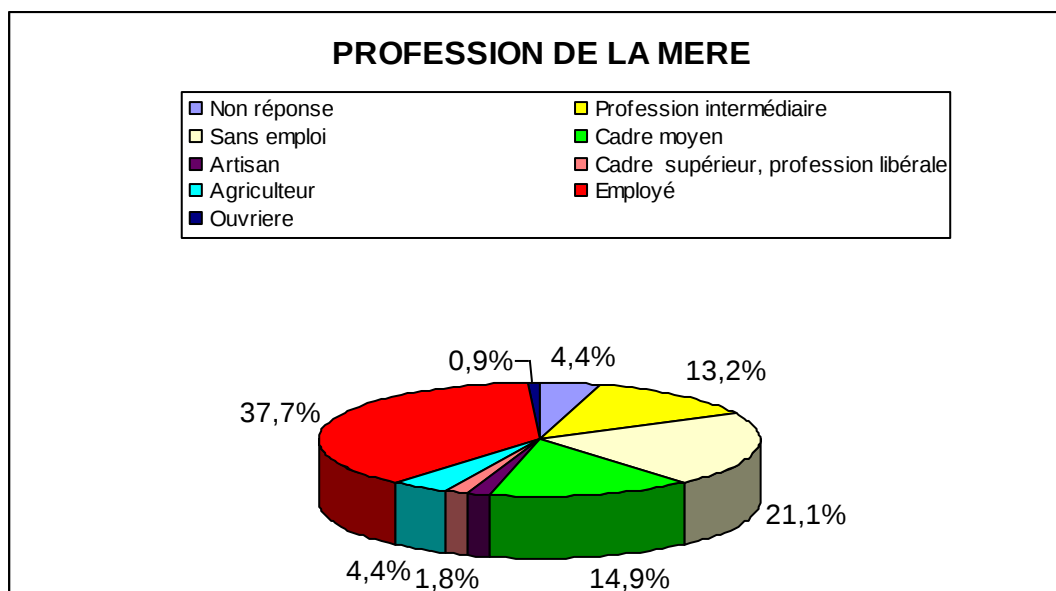
13 – Profession du père

	Effectifs	%
Non réponse	3	2,6
Cadre moyen	9	7,9
Cadre supérieur, profession libérale	11	9,6
Artisan	12	10,5
Sans emploi	2	1,8
Ouvrier	28	24,6
Agriculteur	10	8,8
Retraité	2	1,8
Profession intermédiaire	15	13,2
Employé	22	19,3
TOTAL	114	100



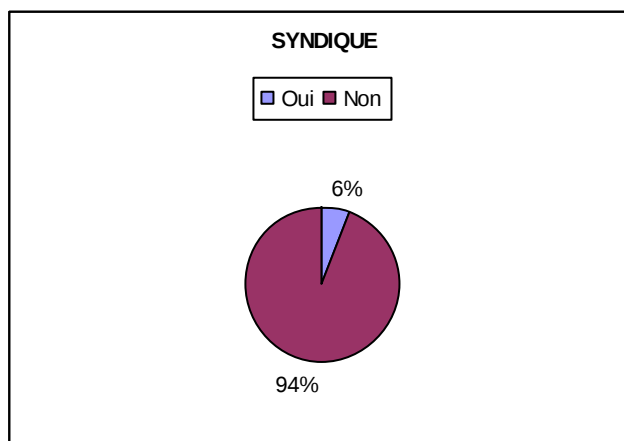
14 – Profession de la mère

	Effectifs	%
Non réponse	5	4,4
Profession intermédiaire	15	13,2
Sans emploi	24	21,1
Cadre moyen	17	14,9
Artisan	2	1,8
Cadre supérieur, profession libérale	2	1,8
Agriculteur	5	4,4
Employé	43	37,7
Ouvriere	1	0,9
TOTAL	114	100



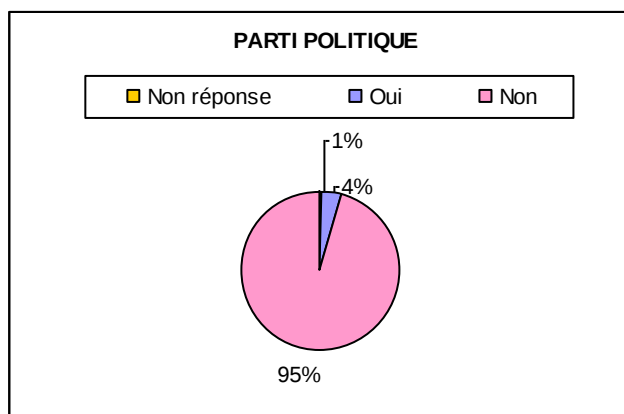
15 – Syndiqué

	Effectifs	%
Non réponse	0	0
Oui	7	6,1
Non	107	93,9
TOTAL	114	100



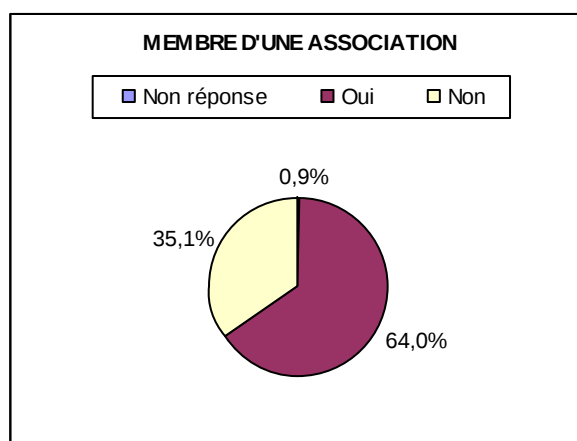
16 – Appartenance à un parti politique

	Effectifs	%
Non réponse	1	0,9
Oui	4	3,5
Non	109	95,6
TOTAL	114	100



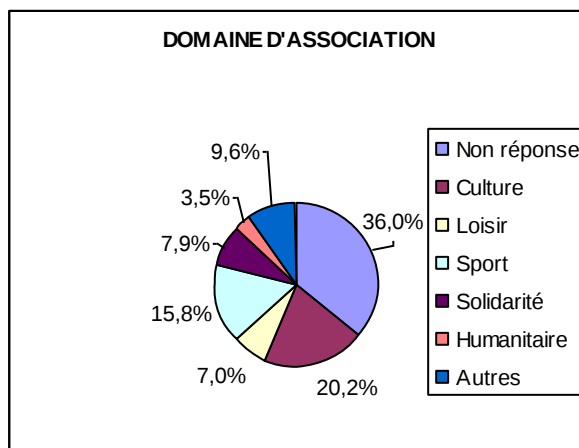
17 – Membre d'une association

	Effectifs	%
Non réponse	1	0,9
Oui	73	64
Non	40	35,1
TOTAL	114	100



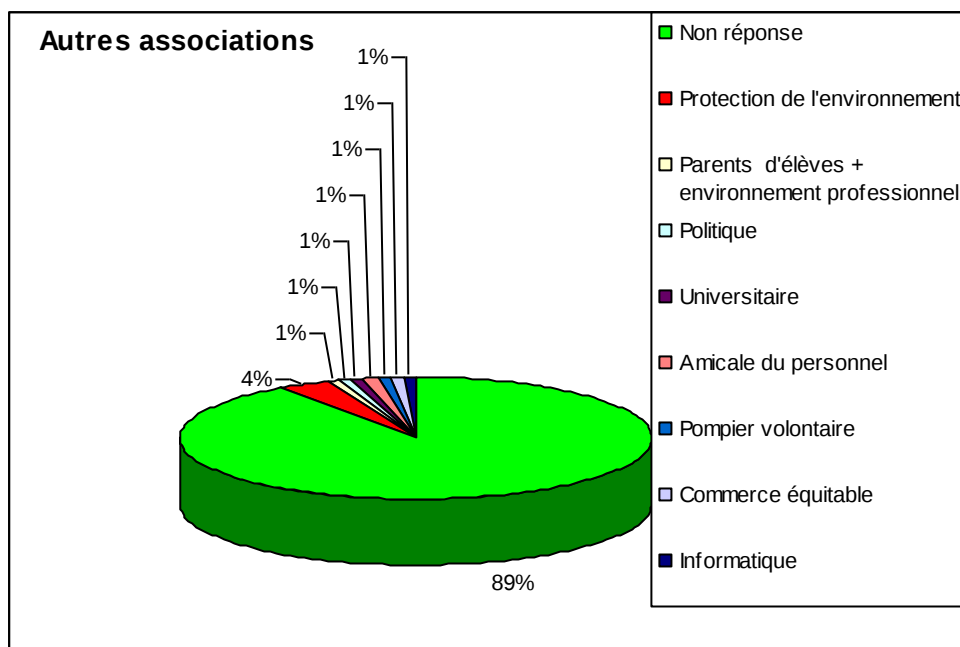
18 – Domaine d'association

	Effectifs	%
Non réponse	41	36
Culture	23	20,2
Loisir	8	7
Sport	18	15,8
Solidarité	9	7,9
Humanitaire	4	3,5
Autres	11	9,6
TOTAL	114	100



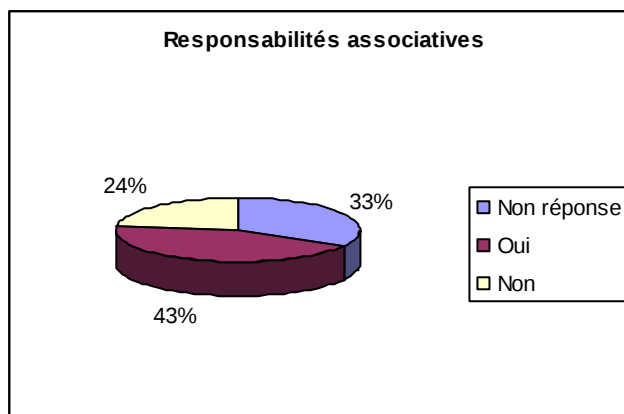
19 – Autres associations

	Effectifs	%
Non réponse	103	90,4
Protection de l'environnement	4	3,5
Parents d'élèves + environnement professionnel	1	0,9
Politique	1	0,9
Universitaire	1	0,9
Amicale du personnel	1	0,9
Pompier volontaire	1	0,9
Commerce équitable	1	0,9
Informatique	1	0,9
TOTAL	114	100



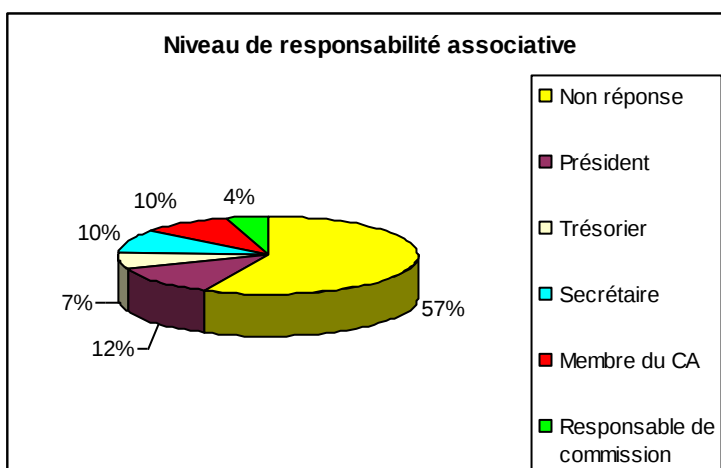
20 – Responsabilités associatives

	Effectifs	%
Non réponse	38	33,3
Oui	49	43
Non	27	23,7
TOTAL	114	100



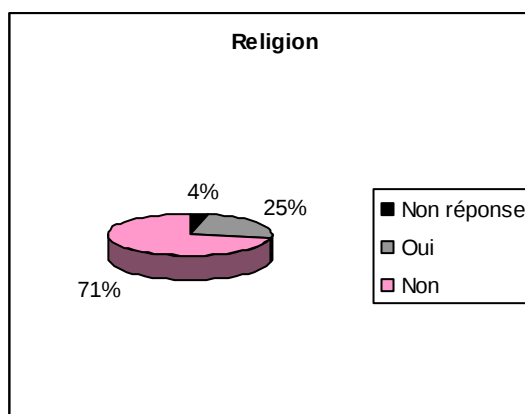
21 – Niveau de responsabilité associative

	Effectifs	%
Non réponse	65	57
Président	14	12,3
Trésorier	8	7
Secrétaire	11	9,6
Membre du CA	11	9,6
Responsable de commission	5	4,4
TOTAL	114	100



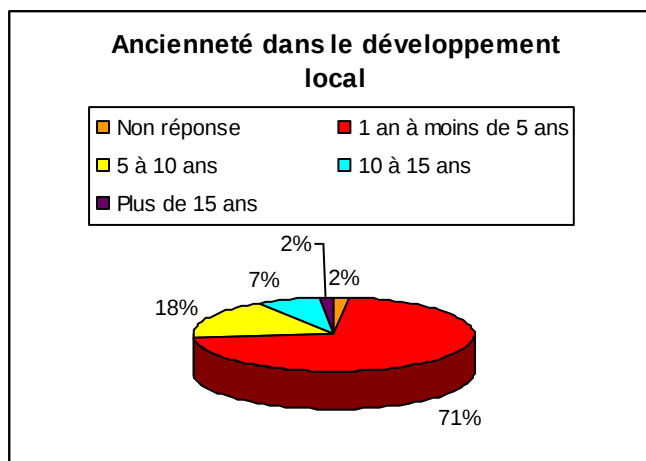
22 – Religion

	Effectifs	%
Non réponse	4	3,5
Oui	28	24,6
Non	82	71,9
TOTAL	114	100



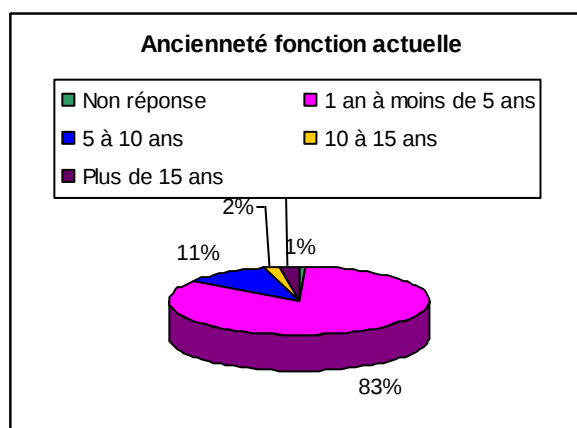
23 – Ancienneté dans le développement local

	Effectifs	%
Non réponse	2	1,8
1 an à moins de 5 ans	82	71,9
5 à 10 ans	20	17,5
10 à 15 ans	8	7
Plus de 15 ans	2	1,8
TOTAL	114	100



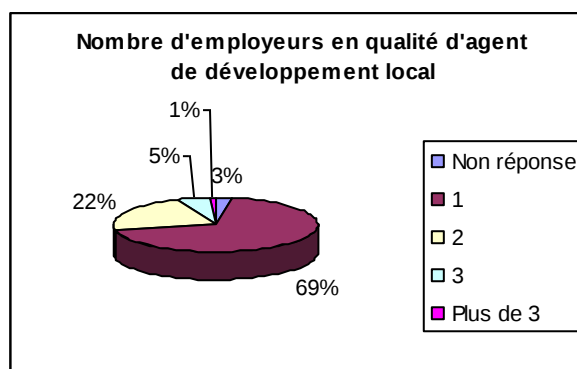
24 – Ancienneté fonction actuelle

	Effectifs	%
Non réponse	1	0,9
1 an à moins de 5 ans	96	84,2
5 à 10 ans	12	10,5
10 à 15 ans	2	1,8
Plus de 15 ans	3	2,6
TOTAL	114	100



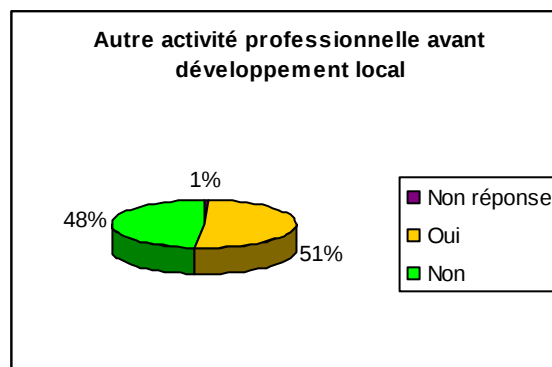
25 – Nombre d'employeurs en qualité d'agent de développement local

	Effectifs	%
Non réponse	3	2,6
1	79	69,3
2	25	21,9
3	6	5,3
Plus de 3	1	0,9
TOTAL	114	100



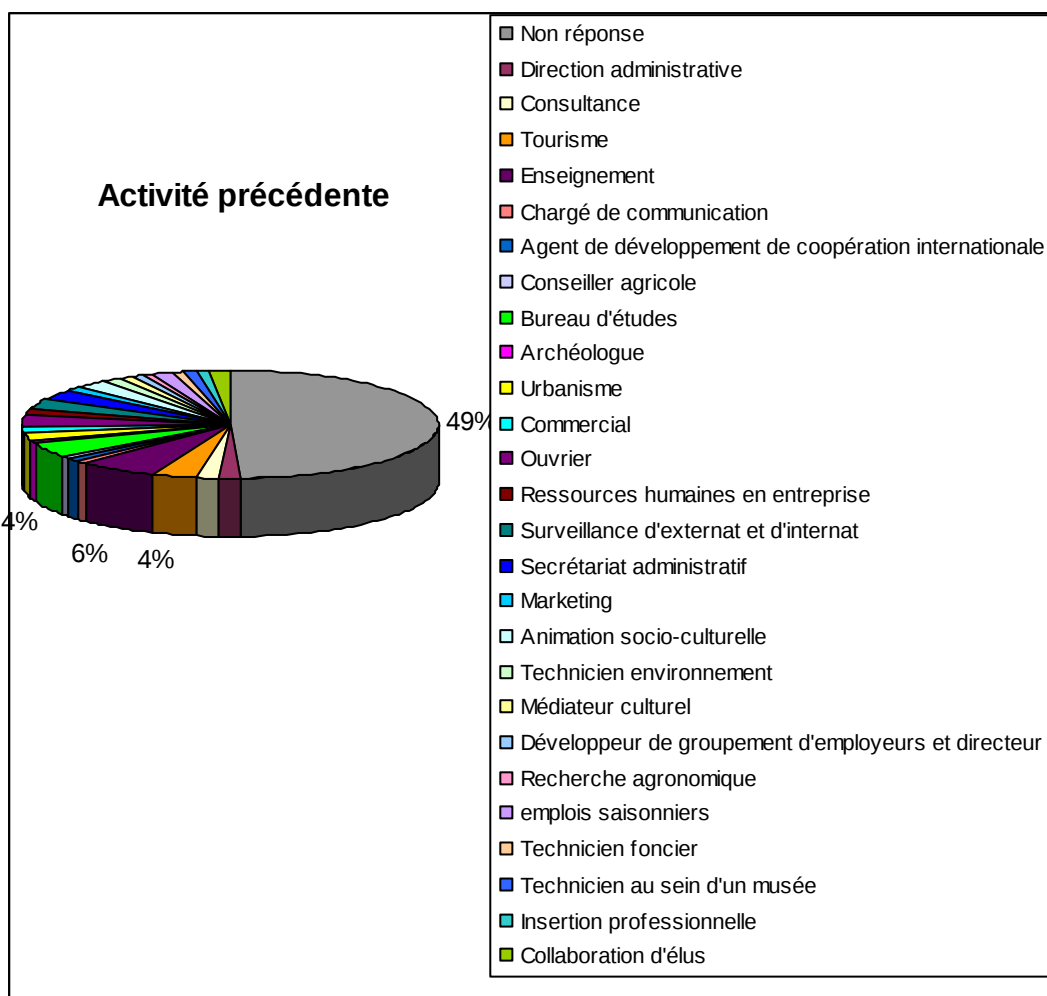
26 – Autre activité professionnelle avant le développement local

	Effectifs	%
Non réponse	1	0,9
Oui	58	50,9
Non	55	48,2
TOTAL	114	100



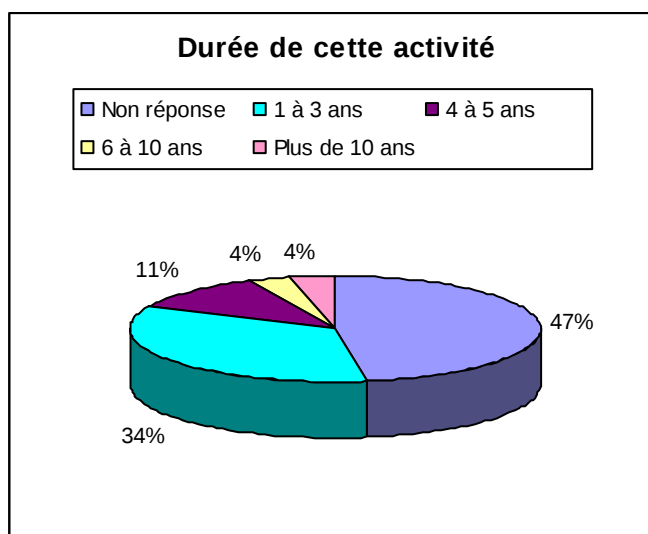
27 – Si oui, activité précédente

	Effectifs	%
Non réponse	56	49,1
Direction administrative	2	1,8
Consultance	2	1,8
Tourisme	4	3,5
Enseignement	7	6,1
Chargé de communication	1	0,9
Agent de développement de coopération internationale	1	0,9
Conseiller agricole	1	0,9
Bureau d'études	5	4,4
Archéologue	1	0,9
Urbanisme	3	2,6
Commercial	2	1,8
Ouvrier	4	3,5
Ressources humaines en entreprise	2	1,8
Surveillance d'externat et d'internat	3	2,6
Secrétariat administratif	4	3,5
Marketing	1	0,9
Animation socio-culturelle	3	2,6
Technicien environnement	2	1,8
Médiateur culturel	1	0,9
Développeur de groupement d'employeurs et directeur	1	0,9
Recherche agronomique	1	0,9
emplois saisonniers	2	1,8
Technicien foncier	1	0,9
Technicien au sein d'un musée	1	0,9
Insertion professionnelle	1	0,9
Collaboration d'élus	2	1,8
TOTAL	114	100



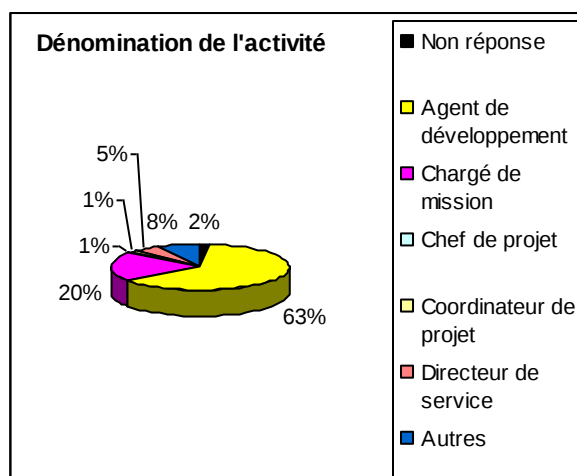
28 – Durée de cette activité

	Effectifs	%
Non réponse	54	47,4
1 à 3 ans	39	34,2
4 à 5 ans	13	11,4
6 à 10 ans	4	3,5
Plus de 10 ans	4	3,5
TOTAL	114	100



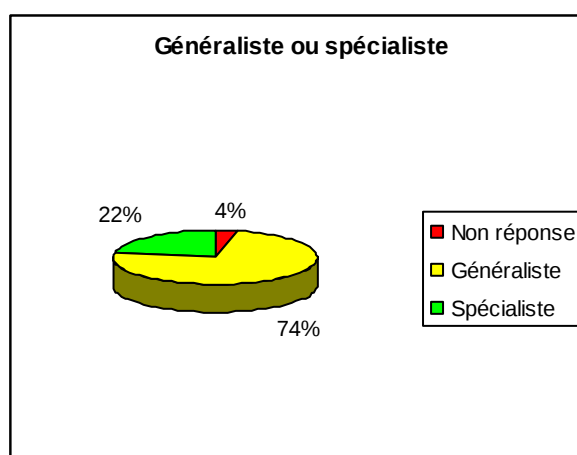
29 – Dénomination de l'activité

	Effectifs	%
Non réponse	2	1,8
Agent de développement	72	63,2
Chargé de mission	23	20,2
Chef de projet	1	0,9
Coordinateur de projet	1	0,9
Directeur de service	6	5,3
Autres	9	7,9
TOTAL	114	100



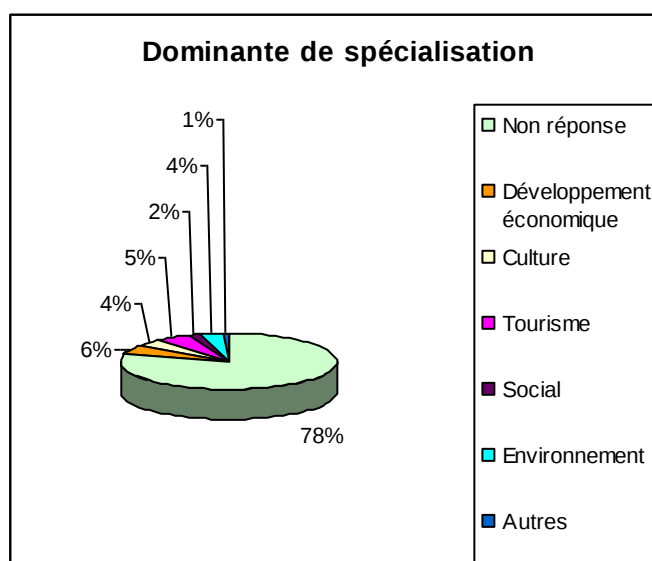
30 – Généraliste ou spécialiste du développement

	Effectifs	%
Non réponse	4	3,5
Généraliste	85	74,6
Spécialiste	25	21,9
TOTAL	114	100



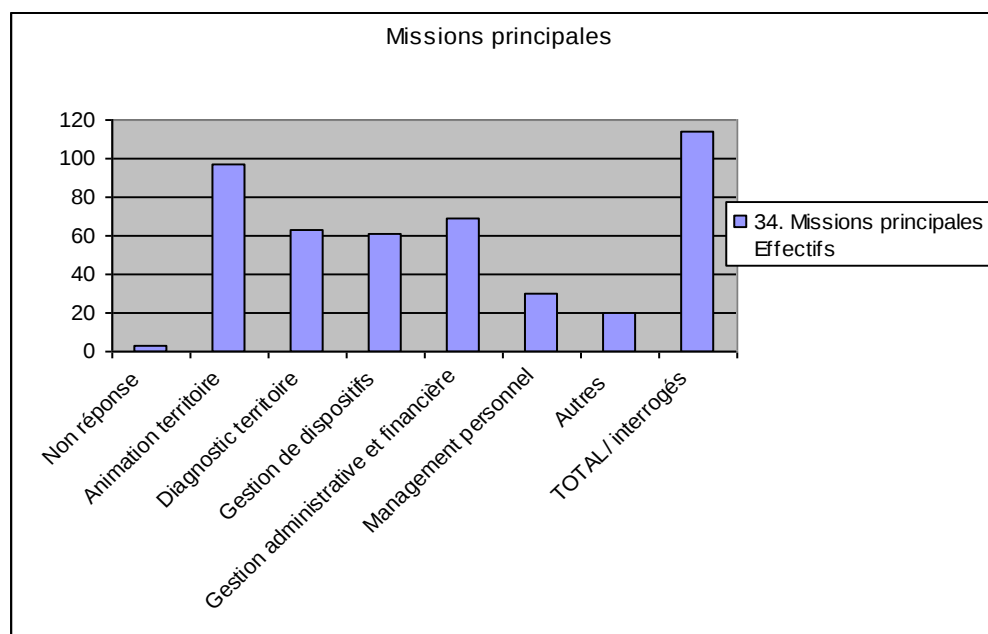
31 – Dominante de spécialisation

	Effectifs	%
Non réponse	90	78,9
Développement économique	7	6,1
Culture	4	3,5
Tourisme	6	5,3
Social	2	1,8
Environnement	4	3,5
Autres	1	0,9
TOTAL	114	100



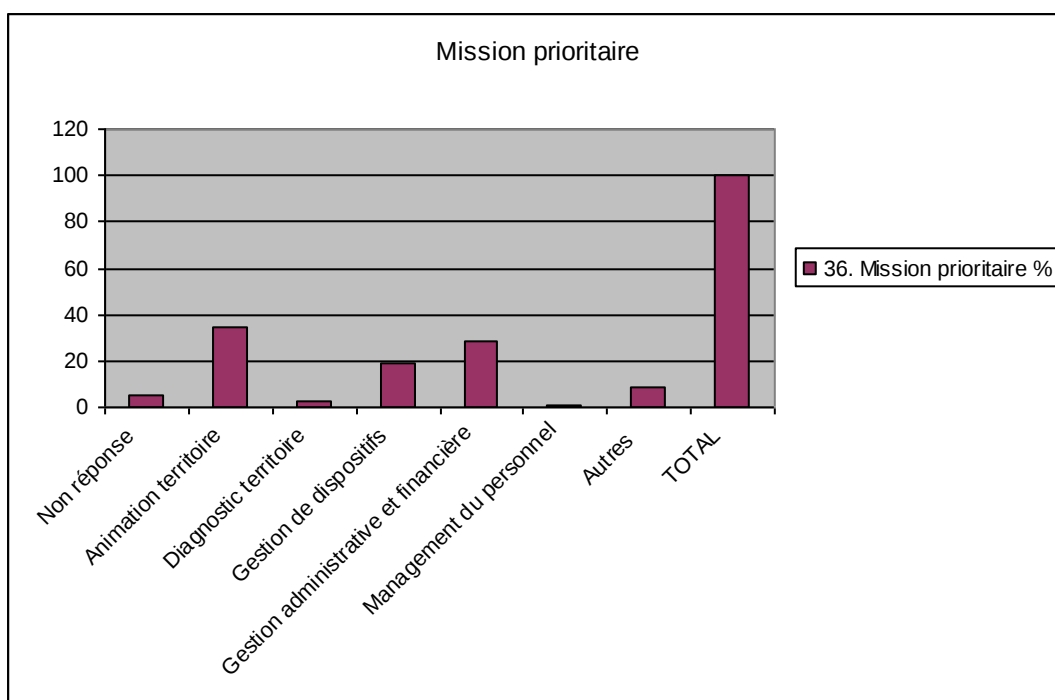
32 – Missions principales (plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	% (sur 114)
Non réponse	3	2,6
Animation territoire	97	85,1
Diagnostic territoire	63	55,3
Gestion de dispositifs	61	53,5
Gestion administrative et financière	69	60,5
Management personnel	30	26,3
Autres	20	17,5



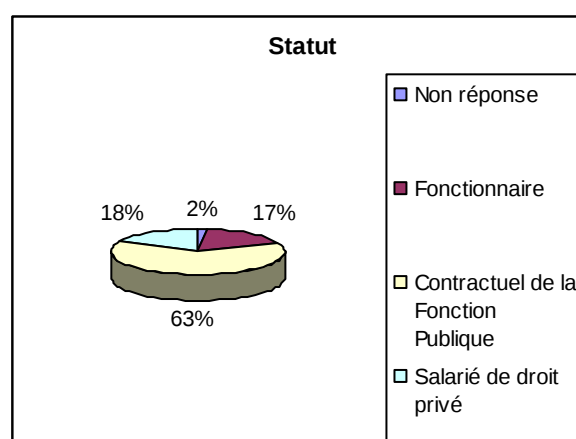
33 – Mission prioritaire

	Effectifs	%
Non réponse	6	5,3
Animation territoire	39	34,2
Diagnostic territoire	3	2,6
Gestion de dispositifs	22	19,3
Gestion administrative et financière	33	28,9
Management du personnel	1	0,9
Autres	10	8,8
TOTAL	114	100



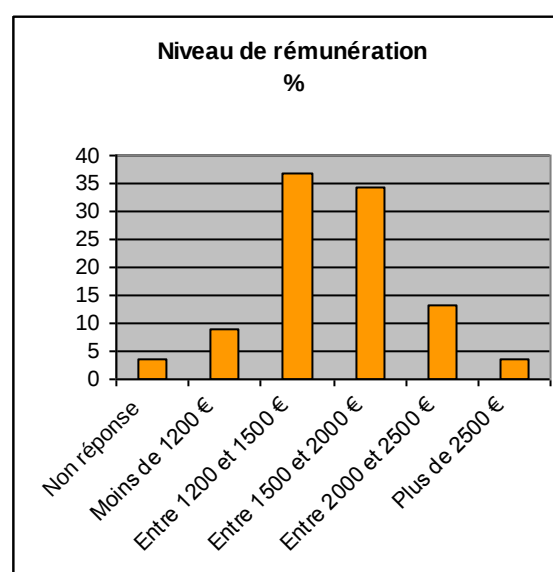
34 – Statut

	Effectifs	%
Non réponse	2	1,8
Fonctionnaire	19	16,7
Contractuel de la Fonction Publique	73	64
Salarié de droit privé	20	17,5
TOTAL	114	100



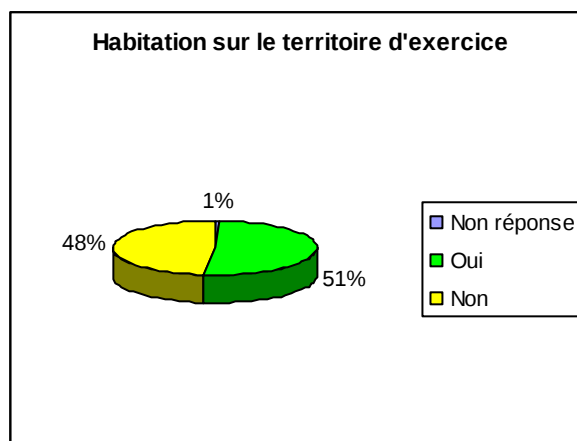
35 – Salaire

	Effectifs	%
Non réponse	4	3,5
Moins de 1200 €	10	8,8
Entre 1200 et 1500 €	42	36,8
Entre 1500 et 2000 €	39	34,2
Entre 2000 et 2500 €	15	13,2
Plus de 2500 €	4	3,5
TOTAL	114	100



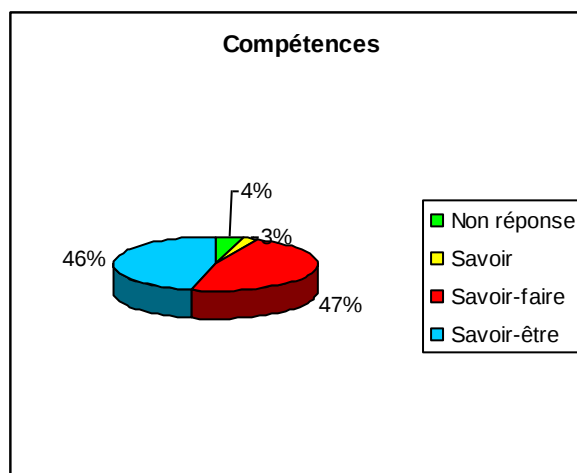
36 – Habitation sur le territoire d'exercice

	Effectifs	%
Non réponse	1	0,9
Oui	58	50,9
Non	55	48,2
TOTAL	114	100



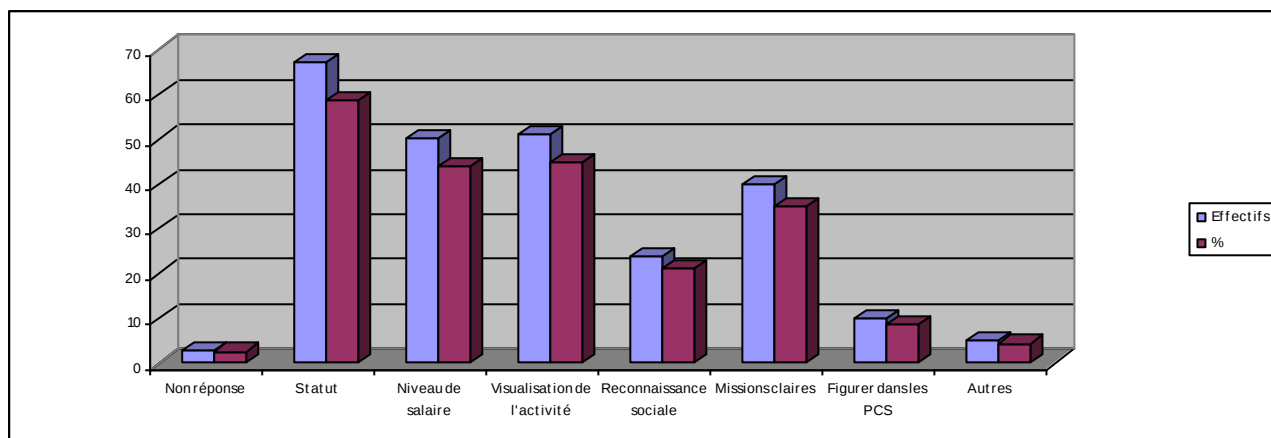
37 – Compétences d'un professionnel du développement

	Effectifs	%
Non réponse	5	4,4
Savoir	3	2,6
Savoir-faire	53	46,5
Savoir-être	53	46,5
TOTAL	114	100



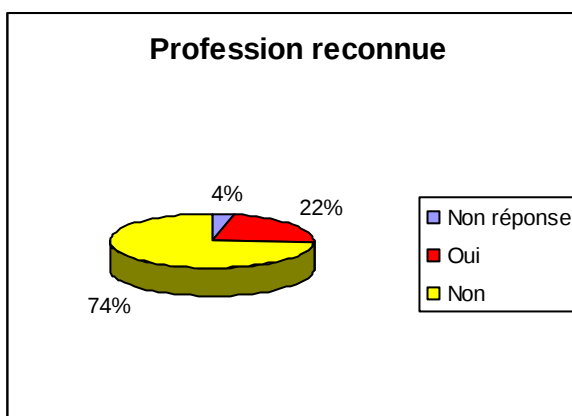
38 – Eléments de la reconnaissance (plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	% (sur 114)
Non réponse	3	2,6
Statut	67	58,8
Niveau de salaire	50	43,9
Visualisation de l'activité	51	44,7
Reconnaissance sociale	24	21,1
Missions claires	40	35,1
Figurer dans les PCS	10	8,8
Autres	5	4,4



39 – Profession reconnue

	Effectifs	%
Non réponse	4	3,5
Oui	25	21,9
Non	85	74,6
TOTAL	114	100



Si oui (plusieurs réponses possibles) :

	Effectifs	%
Statut	11	44
Niveau de salaire	14	56
Visualisation de l'activité	16	64
Reconnaissance sociale	9	36
Missions claires	6	24
Figurer dans les PCS	0	0
Autres	1	4
TOTAL/ ceux qui ont répondu oui	25	

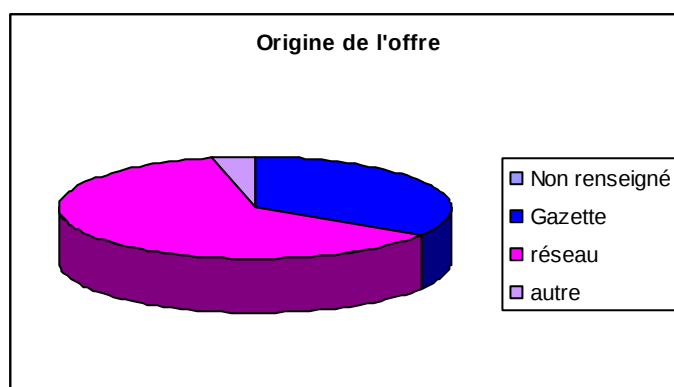
Si non (plusieurs réponses possibles) :

	Effectifs	%
Statut	53	62,3
Niveau de salaire	43	50,6
Visualisation de l'activité	30	32,3
Reconnaissance sociale	15	17,6
Missions claires	33	38,8
Figurer dans les PCS	10	11,8
Autres	2	2,3
TOTAL/ ceux qui ont répondu non	85	

Annexe 9 : Principaux résultats : analyse des offres d'emploi

1- Origine de l'offre

	Effectifs	%
Non renseigné	0	0
Gazette	54	33,8
réseau	100	62,5
autres	6	3,8
TOTAL	160	100

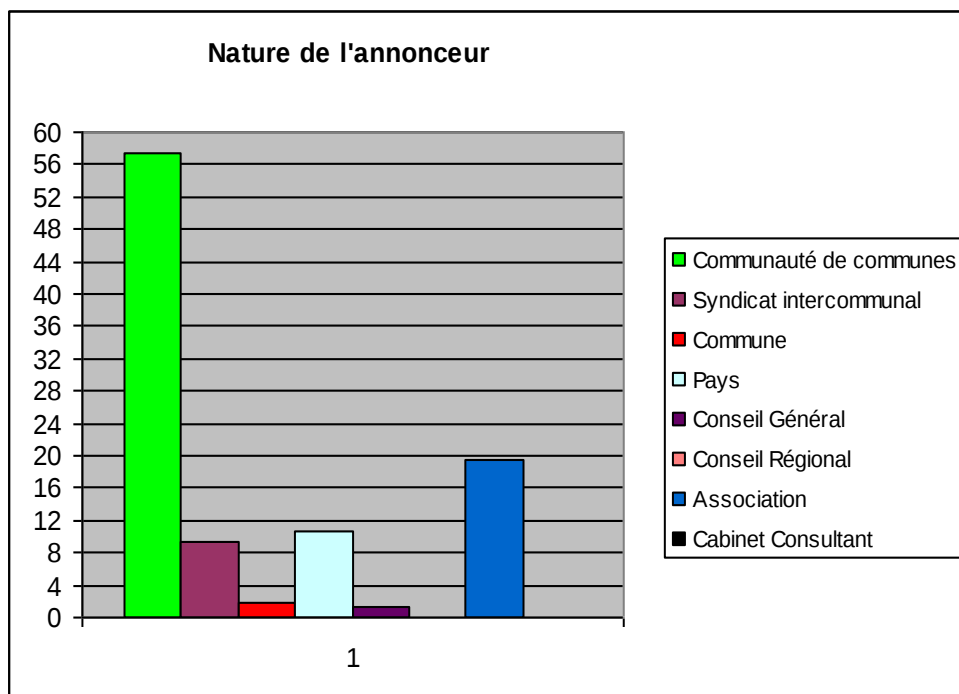


2 – Titre du poste

	Effectifs	%
Non renseigné	0	0
Chargé de mission	29	18,1
Rédacteur	1	0,6
Agent de développement local	51	31,9
Opérateur de développement local	1	0,6
chargé de mission environnement	5	3,1
Animateur coordinateur	15	9,4
Directeur général (adjoint) des services	10	6,3
Chargé de mission économique	16	10
Chargé de mission tourisme	6	3,8
Chargé de mission PLIE	3	1,9
Chargé de mission développement local	6	3,8
Chargé d'information	2	1,3
Accompagnateur à la concertation locale	1	0,6
Chef de projet	5	3,1
Assistant d'agent de développement	2	1,3
Responsable technique du bureau de développement agricole	1	0,6
Agent de développement directeur général des services	1	0,6
Chargé d'études	2	1,3
Directeur du développement local	1	0,6
Directeur du développement territorial	1	0,6
Chef de service aménagement et développement local	1	0,6
TOTAL	160	100

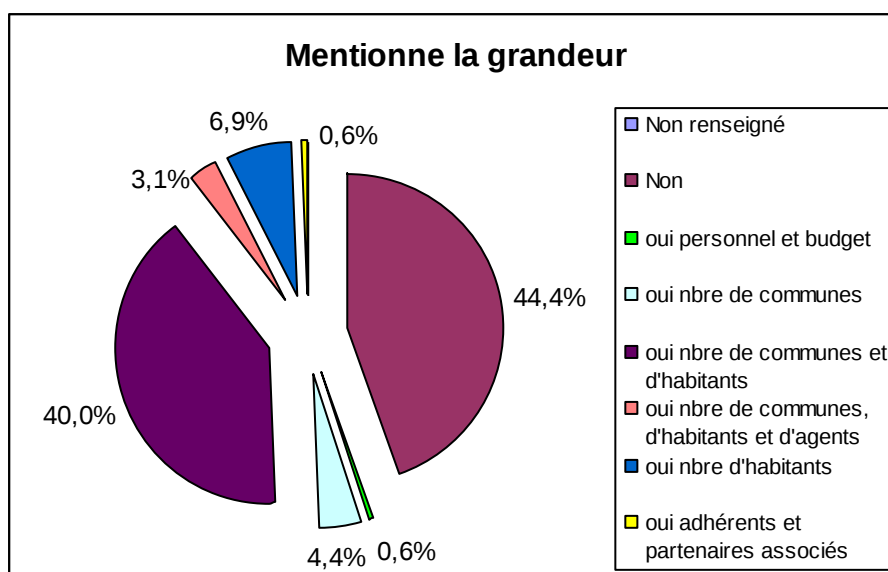
4 – Nature de l'annonceur

	Effectifs	%
Non renseigné	0	0
Communauté de Communes	92	57,5
Syndicat intercommunal	15	9,4
Commune	3	1,9
Pays	17	10,6
Conseil Général	2	1,3
Conseil Régional	0	0
Association	31	19,4
Cabinet Consultant	0	0
TOTAL	160	100



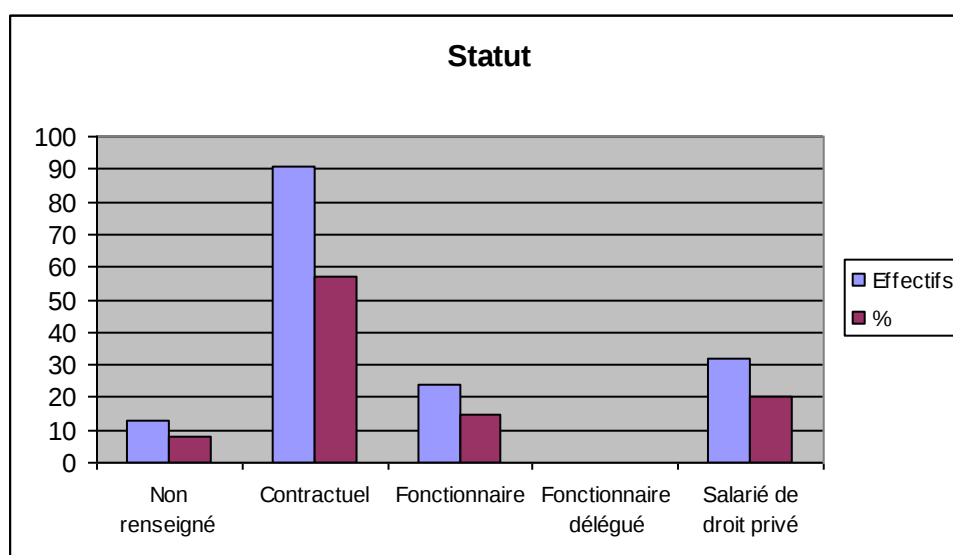
5 – Mentionne la grandeur

	Effectifs	%
Non	71	44,4
oui personnel et budget	1	0,6
oui nombre de communes	7	4,4
oui nombre de communes et d'habitants	64	40
oui nombre de communes, d'habitants et d'agents	5	3,1
oui nombre d'habitants	11	6,9
oui adhérents et partenaires associés	1	0,6
TOTAL	160	100



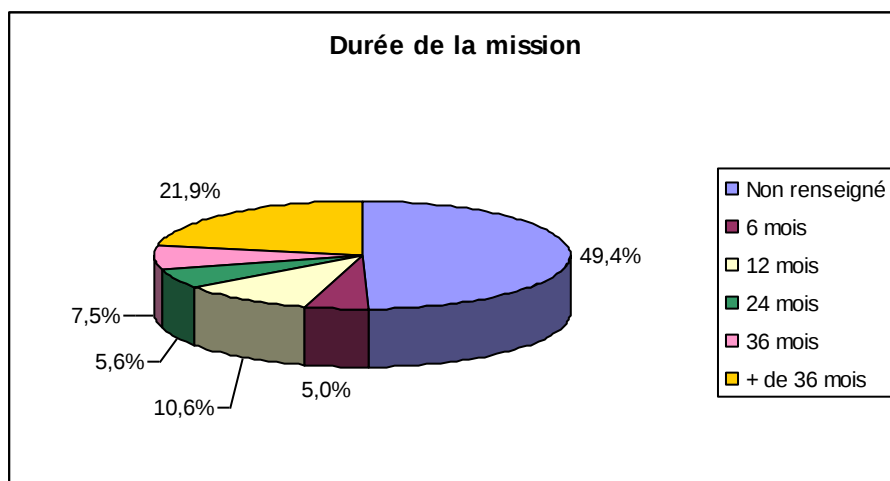
6 – Statut

	Effectifs	%
Non renseigné	13	8,1
Contractuel	91	56,9
Fonctionnaire	24	15
Fonctionnaire délégué	0	0
Salarié de droit privé	32	20
TOTAL	160	100



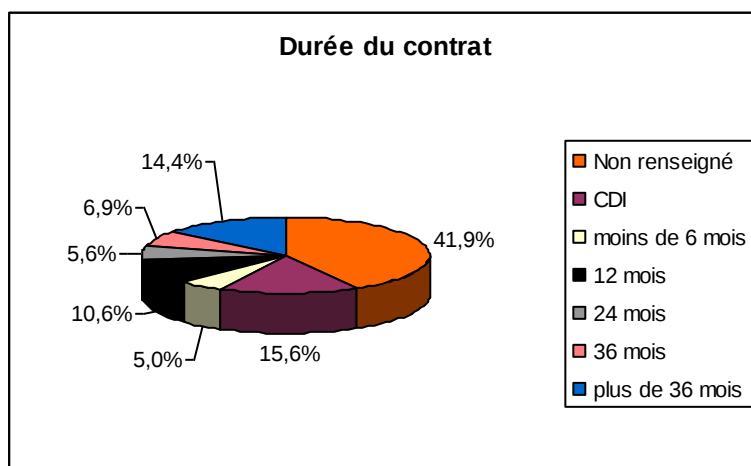
7 – Durée de la mission

	Effectifs	%
Non renseigné	79	49,4
6 mois	8	5
12 mois	17	10,6
24 mois	9	5,6
36 mois	12	7,5
+ de 36 mois	35	21,9
TOTAL	160	100



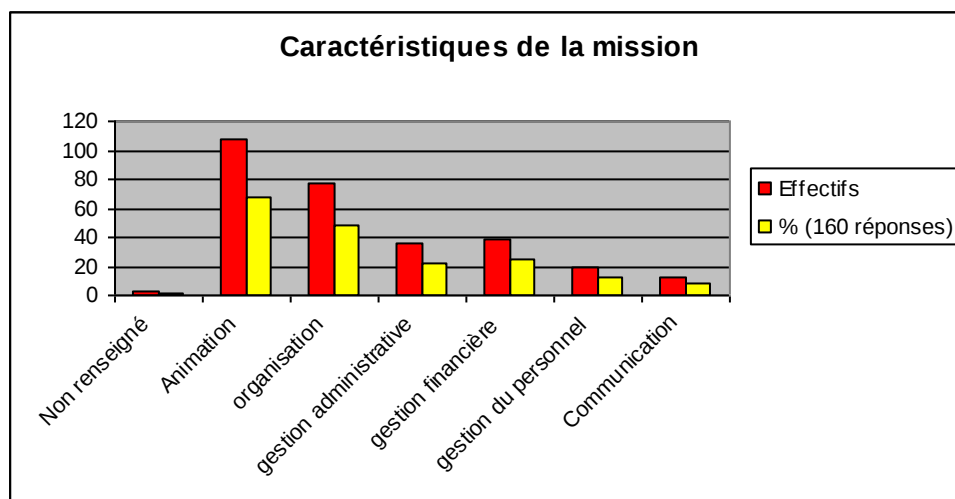
8 – Durée du contrat

	Effectifs	%
Non renseigné	67	41,9
CDI	25	15,6
moins de 6 mois	8	5
12 mois	17	10,6
24 mois	9	5,6
36 mois	11	6,9
plus de 36 mois	23	14,4
TOTAL	160	100



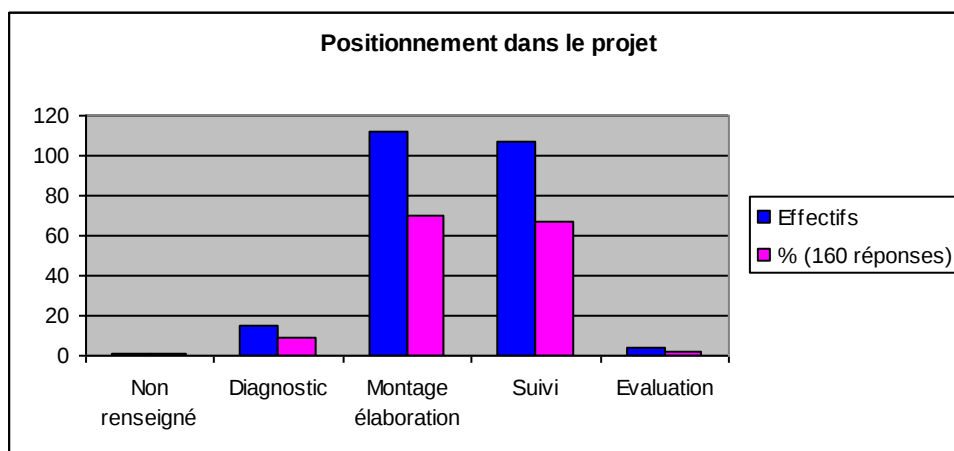
9 – Caractéristiques de la mission (plusieurs items possibles)

	Effectifs	% (160 réponses)
Non renseigné	3	1,9
Animation	107	66,9
organisation	77	48,1
gestion administrative	36	22,5
gestion financière	39	24,3
gestion du personnel	20	12,5
Communication	13	8,1



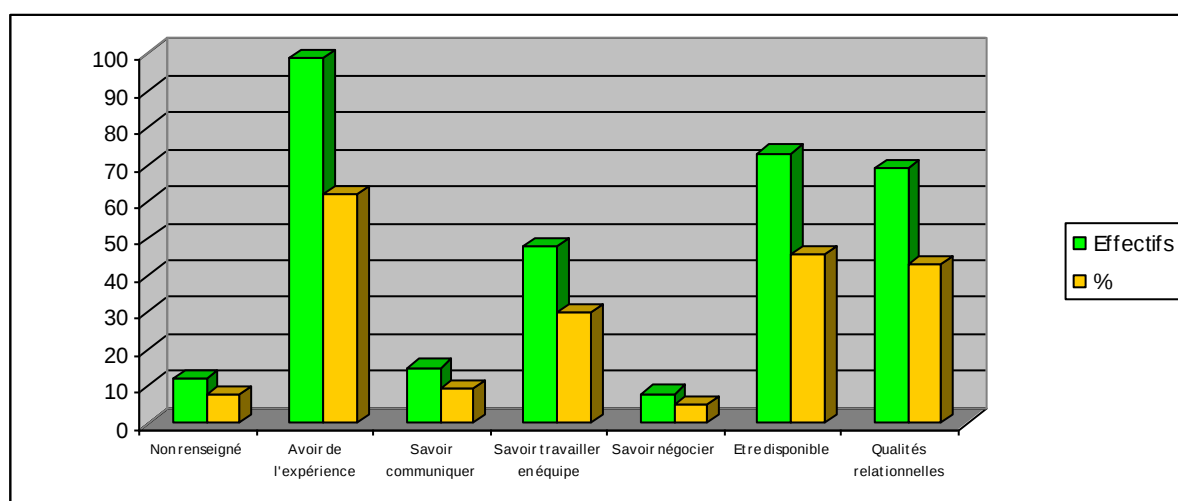
10 – Positionnement dans le projet (plusieurs items possibles)

	Effectifs	% (160 réponses)
Non renseigné	1	0,62
Diagnostic	15	9,37
Montage élaboration	112	70
Suivi	107	66,9
Evaluation	4	2,5



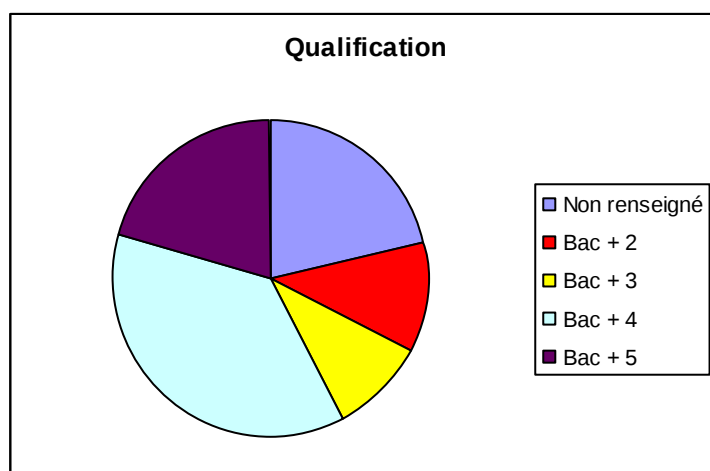
11 – Qualités du candidat (plusieurs items possibles)

	Effectifs	%
Non renseigné	12	7,5
Avoir de l'expérience	99	61,8
Savoir communiquer	15	9,37
Savoir travailler en équipe	48	30
Savoir négocier	8	5
Etre disponible	73	45,6
Qualités relationnelles	69	43,1



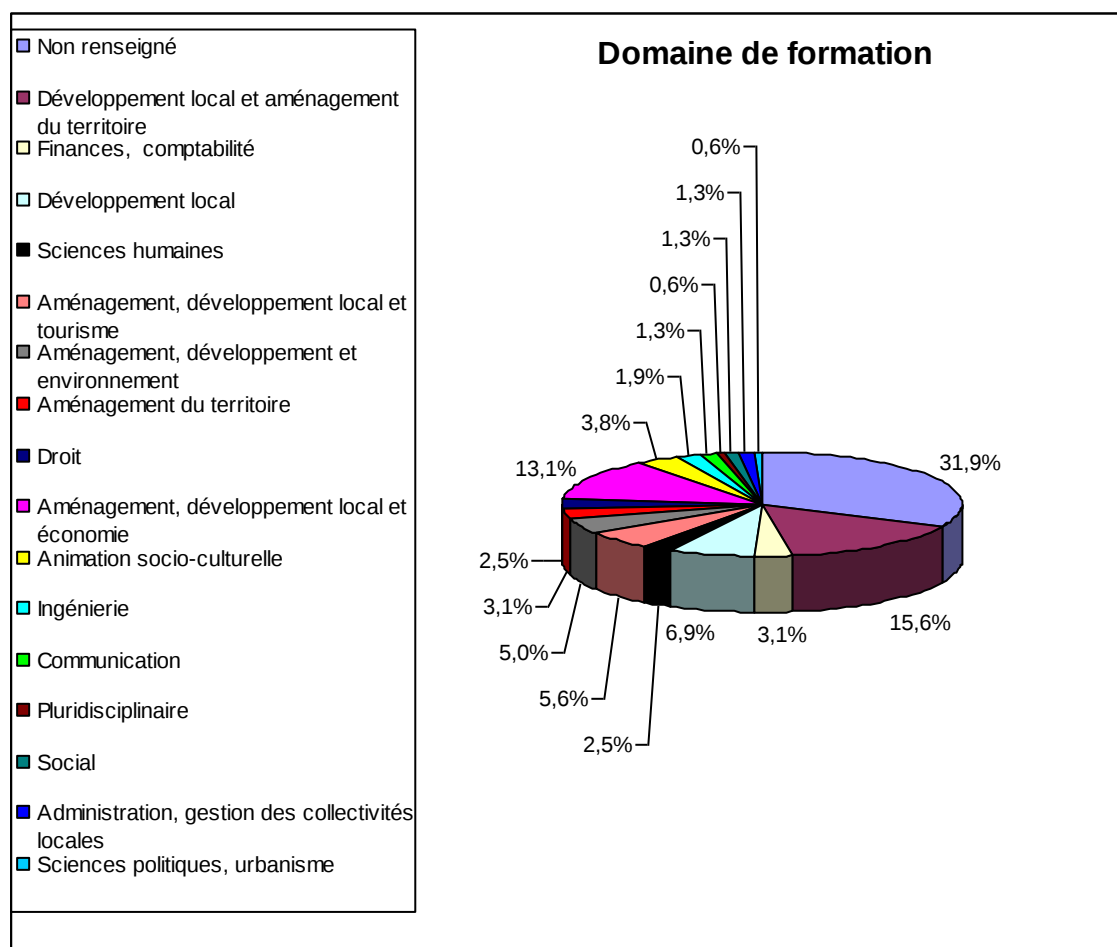
12 - Qualification

	Effectifs	%
Non renseigné	34	21,3
Bac + 2	18	11,3
Bac + 3	16	10
Bac + 4	59	36,9
Bac + 5	33	20,6
TOTAL	160	100



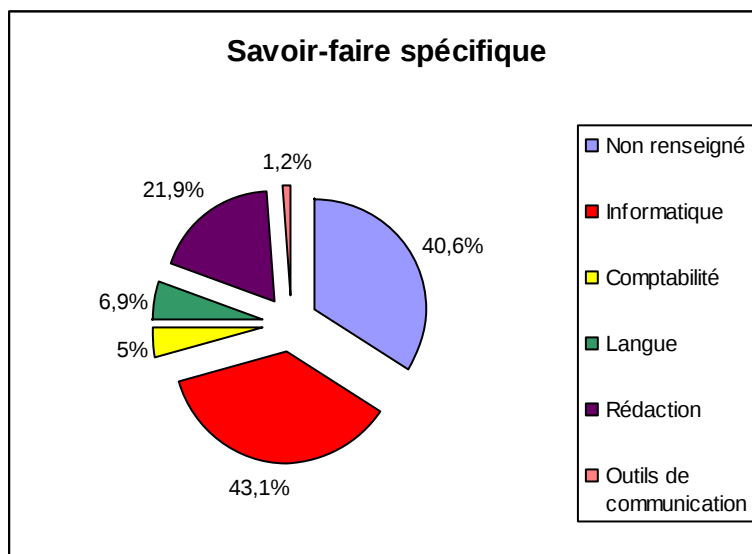
13 – Domaine de formation

	Effectifs	%
Non renseigné	51	31,9
Développement local et aménagement du territoire	25	15,6
Finances, comptabilité	5	3,1
Développement local	11	6,9
Sciences humaines	4	2,5
Aménagement, développement local et tourisme	9	5,6
Aménagement, développement et environnement	8	5
Aménagement du territoire	5	3,1
Droit	4	2,5
Aménagement, développement local et économie	21	13,1
Animation socio-culturelle	6	3,7
Ingénierie	3	1,9
Communication	2	1,2
Pluridisciplinaire	1	0,6
Social	2	1,2
Administration, gestion des collectivités locales	2	1,2
Sciences politiques, urbanisme	1	0,6
TOTAL/ réponses	160	100



14 – Savoir-faire spécifique (plusieurs items possibles)

	Effectifs	%
Non renseigné	65	40,6
Informatique	69	43,1
Comptabilité	8	5
Langue	11	6,9
Rédaction	35	21,9
Outils de communication	2	1,2



ANNEXE 10 : Présentation des référentiels étudiés

- Les métiers du développement : référentiel mis en œuvre en 1993 par les équipes de recherche du Centre Universitaire de Coopération Economique et Social (CUCES) des Universités de Nancy I et II. Il s'applique plutôt à des agents de développement local intervenant dans le secteur rural. Son objectif est de définir le référentiel pour les métiers du développement. Ce document est le résultat d'un groupe de travail qui a réalisé des entretiens avec des professionnels sur différents sites.
- Le métier d'agent de développement local : réalisé par l'UNADEL en 1997. Ce document qui s'adresse, comme son titre l'indique, aux agents de développement est plutôt une charte de référence définissant la démarche de développement local et les aptitudes nécessaires de ce professionnel. Celui-ci a été construit à partir de l'étude de 1995 que nous avons exposé précédemment.
- Les métiers du secteur associatif au service du développement rural : conduit en 1998 par un réseau d'associations intervenant en milieu rural portant le nom d'Aristée, il s'adresse plus directement à ses personnels. Suite à trois études-actions menées de 1996 à 1998 auprès de six réseaux associatifs dont les foyers ruraux, Peuple et culture, l'UNADEL..., l'objectif de ce travail est de faciliter l'adaptation des compétences des agents de développement du secteur associatif intervenant en milieu rural.
- Les métiers du développement économique : réalisé à la demande du Conseil Régional Rhône-Alpes par un cabinet spécialisé dans les ressources humaines. Accompagné par l'Association Rhône-Alpes des professionnels du Développement Economique Local (ARADEL) qui a diffusé ce travail en 1999, ce référentiel est la résultante de l'audition d'une trentaine de développeurs économiques réunis en séminaire et de témoignages d'élus locaux sensibilisés par le développement économique. Ce travail est plus sectoriel en ce sens qu'il s'adresse plus particulièrement au milieu professionnel du développement économique local (collectivités territoriales, agences de développement, comités d'expansion économique...). Son objet est de définir en dix fonctions, le métier du développeur économique local et ses évolutions.
- Les métiers dans le développement et la solidarité internationale : en 2001, la Chaire UNESCO¹ s'appuyant sur la formation de professionnels du développement durable de l'Université de Bordeaux III, décide de s'interroger sur ce qui façonne la fonction d'agent de développement en France et à l'étranger. A partir de séminaires tenus au Maroc, en Tunisie..., une recherche-action, qui a débouché sur un ouvrage paru en 2003², décide de conduire une analyse comparative des emplois existants entre la France, le Maroc et l'Algérie. Basée sur une observation participante, sur l'entretien de l'expérience vécue des professionnels et sur des fiches-métiers, cette enquête se donne comme objectif de définir les emplois, activités et compétences des métiers de la solidarité internationale. A l'image du référentiel précédant, plus sectoriel, cette étude s'adresse à des cadres de niveau intermédiaire au sein des Organisations Non Gouvernementales (ONG) et des organismes de coopération décentralisée en France ou dans des pays en développement.

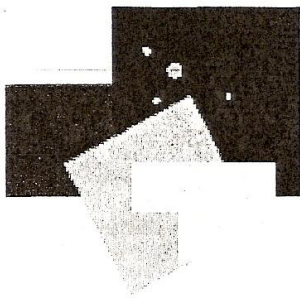
¹ Les Chaires UNESCO sont le fruit d'une convention passée entre l'UNESCO et une université. Elles visent à dynamiser les échanges et le partage des connaissances entre les divers pays du monde et à favoriser le soutien des pays développés en faveur des pays en voie de développement. Elles cherchent à promouvoir l'éducation à la solidarité internationale et au dialogue entre les cultures. La Chaire de Bordeaux est rattaché à l'Université de Bordeaux III et dépend du département des sciences sociales et humaines.

² Sous la direction d'E. Hofmann et d'A. Najim : l'agent de développement et le sud : tentative pour circonscrire un profil professionnel.

- Les métiers des Parcs Naturels Régionaux (P.N.R.) : réalisé en 2001 par la Fédération des Parcs régionaux de France, il s'agit de fiches-métiers qui s'appliquent aux personnels des Parcs et d'autres espaces naturels protégés. Ce référentiel a pour objectif de clarifier les activités des agents des Parcs naturels, mais aussi de planifier la formation des personnels et de faire connaître et reconnaître les emplois des Parcs et leurs particularités au sein de la Fonction Publique Territoriale et du secteur professionnel de l'environnement.
- Le métier d'agent de développement local : produit également en 2001, ce travail, issu de la réflexion conduite par une association militante, souhaite faire connaître et reconnaître les métiers du développement local. Son ancien nom est tout à fait explicite : Agent de Développement Local : un Métier à Défendre. Aujourd'hui, rebaptisée Profession Développement, l'association conduit des études au niveau national sur l'évolution des métiers du développement territorial, telle que l'enquête par questionnaire évoquée dans la partie précédente. Ce document est une production du conseil d'administration de l'association, composée essentiellement d'agents de développement, le plus souvent intervenant en milieu rural. A côté de l'aspect référentiel, il est une auto-définition de ce qu'est le métier. L'objectif de ce document est de construire une base de discussion pour définir un cœur de métier commun.
- Enfin, le métier de chef de projet politique de la ville : datant de 2002, il est l'outil le plus récent des documents sectoriels étudiés. Réalisé par le CUCES (*op. cit.*) des Universités de Nancy I et II, sous la direction du Professeur M. Blanc, et pour le compte de la Délégation Interministérielle à la Ville (DIV), il est en quelque sorte, le pendant des référentiels pour les agents de développement en milieu rural. En effet, son objectif est de créer un référentiel pour les métiers du développement social urbain. Suite à une longue étude combinant les méthodes (analyse documentaire, d'offres d'emploi, entretiens individuels et collectifs...), cette recherche est le prolongement d'un rapport bien connu, dénommé le rapport Brévan – Picard, ville : une nouvelle ambition pour les métiers, paru en 2001.

Annexe 11 : Tableau résultats questionnaire du Cabinet Ingénieurs – Référentiel “cœur de métier”

Domaines de compétences «cœur de métiers»	Ces compétences vous sont				Vous vous sentez					Comment les avez-vous acquises (notez une dominante par domaine) :				
	I	U	N	Non	1	2	3	4	Non	FI	FC	E	Réseau	Non réponse
	Indispensable	Utiles	Non attendues	réponse	Expert	Autonome	Non compétent	Système D	réponse					
ANIMATION de réunions	78%	22%	0%	0%	18%	67%	6%	9%	0%	12%	22%	57%	0%	9%
ANIMATION de réseaux	81%	18%	0%	0%	22%	59%	2%	8%	9%	12%	10%	59%	10%	9%
CONSEIL, aide à la décision	55%	35%	0%	10%	22%	55%	4%	8%	11%	6%	14%	57%	6%	17%
SAVOIR-ÊTRE et ETHIQUE	63%	34%	0%	3%	16%	65%	2%	8%	9%	10%	4%	63%	10%	13%
NÉGOCIATION, MÉDIATION	61%	35%	0%	4%	16%	59%	0%	14%	11%	8%	12%	55%	6%	19%
COMMUNICATION	57%	30%	0%	13%	16%	51%	6%	20%	7%	14%	14%	47%	8%	17%
STRATÉGIE	61%	26%	4%	9%	12%	55%	6%	16%	11%	19%	8%	49%	6%	18%
Organisation et conduite de la CONCERTATION, du dialogue SOCIAL	53%	26%	14%	7%	12%	53%	6%	16%	13%	8%	8%	49%	12%	23%
INGÉNIERIE de projet	63%	32%	2%	3%	28%	47%	11%	14%	0%	20%	26%	38%	2%	14%
PROSPECTIVE	53%	37%	8%	2%	10%	49%	4%	28%	9%	24%	18%	30%	14%	14%
ACCOMPAGNEMENT d'un porteur de projet	49%	39%	6%	6%	29%	43%	8%	8%	12%	10%	12%	51%	4%	23%
DROIT PUBLIC	20%	49%	22%	9%	2%	26%	41%	18%	13%	26%	12%	26%	8%	28%
GESTION administrative et financière	41%	47%	10%	2%	10%	49%	16%	9%	16%	20%	22%	43%	2%	13%
ANALYSE POLITIQUE et SOCIOLOGIQUE	43%	49%	2%	6%	6%	49%	0%	32%	13%	24%	10%	39%	12%	15%
ÉVALUATION des politiques publiques	41%	45%	8%	6%	4%	41%	20%	24%	11%	20%	12%	26%	10%	32%
UTILISATION des outils bureautiques	47%	39%	6%	8%	20%	49%	2%	20%	9%	26%	12%	39%	6%	17%
Utilisation d'INTERNET (dont outils collaboratifs)	47%	39%	8%	6%	16%	47%	6%	26%	5%	12%	16%	43%	8%	21%
ANALYSE SYSTÉMATIQUE	45%	39%	12%	4%	16%	35%	22%	16%	11%	26%	14%	28%	12%	20%
Utilisation des outils SIG / PAO / DAO	12%	43%	37%	8%	8%	16%	49%	12%	15%	4%	10%	30%	10%	46%
Réalisation d'Etudes	28%	42%	18%	12%	37%	39%	10%	14%	0%	26%	8%	41%	6%	19%
Moyenne	48%	35%	11%	6%	15%	42%	11%	15%	8%	16%	13%	41%	12%	18%



unadel

union nationale des acteurs et
des structures du développement local
24, rue du Pré St-Gervais - 93500 Pantin
Tél : 01 41 71 30 37 - Fax : 01 41 71 30 38
e-mail : unadel@wanadoo.fr
www.unadel.asso.fr

Annexe 12

UNADEL, la force d'un réseau au service du développement local participatif

L'UNADEL est née le 13 octobre 1992 de la fusion de deux associations : l'ANDLP (Association Nationale pour le Développement Local et les Pays), réseau d'acteurs et de personnes physiques et morales, créée à la suite des Etats Généraux des Pays de Mâcon en 1982, et la Fédération des Pays de France, regroupement de structures intercommunales de développement local.

A mesure que des territoires ruraux et urbains se sont engagés dans une dynamique de développement local, s'est affirmée l'exigence d'une expression et d'une reconnaissance du développement local.

Aujourd'hui l'UNADEL donne de l'ampleur au mouvement du développement local. Carrefour d'échanges sur les expériences et les savoir-faire, lieu de réflexion et d'innovation, l'UNADEL est aussi un outil d'expression et d'appui des structures auprès des pouvoirs publics.

Ses 900 adhérents

- **Des structures conduisant une démarche de développement local sur un territoire :** pays, communautés de communes, SIVOM, syndicats mixtes, structures de pays, associations de développement, associations de quartiers, régies de quartiers...
- **Des structures d'appui :** tout organisme qui apporte son appui au développement local (organisme de formation, bureau d'études, boutique de gestion...).
- **Des acteurs (personnes physiques) :** élus locaux, agents de développement animant une structure de développement, acteurs socio-professionnels, techniciens partenaires intervenant en matière de développement local (administration de l'Etat et des collectivités locales, chambres consulaires, comités d'expansion, associations socio-professionnelles et culturelles...) et toute personne intéressée au développement local.

Les trois principes du développement local

• LE TERRITOIRE

Le développement local doit s'inscrire sur un **territoire assez vaste** pour pouvoir mener un projet cohérent et **assez proche** pour impliquer la population.

• LA CITOYENNETÉ

La **démocratie participative** est la force motrice du développement local. La réussite d'une démarche de développement local dépend, pour beaucoup, de la participation réelle de la population au projet et du partenariat mené avec toutes les personnes concernées. Le développement local contribue à la recomposition du tissu social à partir de la vie locale et donne un sens nouveau à la citoyenneté.

• LA GLOBALITÉ

Le développement local doit appréhender dans un projet prospectif **toutes les facettes du développement** qui sont au service de ce projet : économie, vie associative, vie culturelle, développement social, infrastructures.

Ses missions

L'UNADEL permet l'expression politique du développement local auprès des pouvoirs publics et agit pour une reconnaissance du mouvement local, des acteurs et des structures de développement local au niveau national et européen. Cette reconnaissance passe par une attribution de moyens juridiques, techniques, financiers.

Elle propose des évolutions législatives et des politiques d'appui du développement local en partenariat avec des associations régionales de développement local.

Elle met en réseau des acteurs du développement local. Lieu d'information, d'échanges d'expériences, de savoir-faire et d'innovation, l'UNADEL enrichit le mouvement du développement local.

Un partenariat avec des Réseaux Régionaux

L'UNADEL est un réseau national qui tient sa légitimité et sa force des acteurs et des structures de développement local mais aussi des réseaux constitués dans chaque région par les acteurs locaux. Par une reconnaissance mutuelle, s'institue une collaboration sur des objectifs d'actions au service du développement local. Les réseaux régionaux participent notamment aux outils permanents d'information et d'animation de l'UNADEL. Ensemble, ils développent échanges et partenariat, pour répondre aux besoins des acteurs du développement local. L'UNADEL apporte aussi un appui spécifique aux structures et acteurs qui désirent s'organiser au niveau régional.

Un travail inter-associatif La plate-forme " Territoires d'Avenir "

L'UNADEL adhère à des réseaux de concertation comme le CELAVAR (Comité d'Etudes et de Liaison des Associations à Vocation Agricole et Rurale), à Entreprises, Territoires et Développement ou au Comité Français de Solidarité Internationale dans le champ du développement et de la coopération.

Elle anime par ailleurs depuis 1997 la plate-forme inter-associative " Territoires d'Avenir ". Composée de 45 associations ou réseaux nationaux (d'éducation populaire, de développement urbain ou rural, de formation), cette plate-forme a été créée au moment de " Territoires d'Avenir ", la convention nationale des territoires en développement organisée en 1997 par l'UNADEL en Pays Cathare.

Lieu d'échanges sur les enjeux communs du développement local et de la citoyenneté, cette plate-forme a axé ses travaux 2000-2001 sur la mise en place des conseils de développement. Elle a publié un texte commun à ce sujet.

La Conférence permanente des élus

Afin d'associer plus étroitement les élus locaux à ses travaux, l'UNADEL a créé une Conférence permanente des élus.

Constituée d'une trentaine d'élus porteurs de démarche de développement local participatif, elle se réunit deux fois par an.

Elle doit permettre d'alimenter la mission d'analyse critique que porte l'UNADEL en matière de développement local.

Contacts :

Ghislaine LAPLACE, secrétariat, accueil téléphonique
Fatma BELLAIFA, gestion du courrier et envois aux adhérents

Marie-Laure SEGUIN-CADICHE, comptabilité- gestion
Claire GOUGEON, opératrice de communication - NTIC, accueil du centre de documentation

Cécile CHABROL, chargée de mission information, métiers du développement local

Jean-Noël CAUSSE, chargé de mission relations internationales

Nathalie LACROIX, chargée de mission réseaux régionaux

Christophe BERNARD, délégué général

