

PRESENTATION DE LA RECHERCHE ACTION : DEMARCHE GENERALE TRAVAUX DES GROUPES EN REGION

Etude sur l'évolution des métiers du développement territorial et la relation emploi-formation



Juillet 2013



SOMMAIRE

Liste des sigles	3
I/La recherche-action : un processus de travail partenarial et en plateforme	4
II/ Processus et méthodologie : une mise en œuvre ambitieuse entre effet réseau et expertise	7
1. La recherche-action : une étude nationale régionalisée.....	7
2. Ce qu'est une recherche-action.....	11
A. La philosophie générale d'une recherche-action	11
B. Les outils	11
3. Le travail en plateforme : une formule efficace dans le rapprochement universités/territoires.....	12
4. Une « recherche collaborative » entre formateurs et praticiens du développement territorial	13
A. L'objectif principal.....	13
B. Les objectifs pour les différents partenaires.....	13
C. Le questionnement	14
D. Liste des travaux menés en régions ou au niveau inter-régional.....	15
III/ - LES FICHES SYNTHETIQUES PAR REGIONS.....	17
III/ 1.- Fiche synthétique Estrie-Québec	18
II/ 2.- Fiche synthétique Ile de France	26
III/ 3. Fiche synthétique Rhône alpes	36
III/ 4. Fiche synthétique Midi-Pyrénées	52
III/ 5. Fiche synthétique Auvergne	61
III/ 6. Fiche synthétique Languedoc Roussillon.....	64
Bibliographie	70
Site internet :.....	72

LISTE DES SIGLES

- **A** - Auvergne
- **ACSE** – Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l’Egalité des chances
- **ADCF**- Assemblée des Communautés de France
- **ADELS** – Association pour la Démocratie et l’Education Locale et Sociale
- **ADRETS**- Association pour le Développement en Réseau des Territoires et des Services
- **ADL** –Agent de développement local
- **AFCCRE** – Association française du Conseil des Communes et Régions d’Europe
- **ANRU** – Agence Nationale de la Rénovation Urbaine
- **AMF** – Association des Maires de France
- **AMGVF** - Association des Maires des Grandes Villes de France
- **ARADEL** – Association Rhône-Alpes des professionnels pour le Développement Economique Local
- **ARF** –Association des Région de France
- **CIAT** Comité Interministériel pour les problèmes d’action régionale et d’aménagement du territoire
- **CIEDEL** – Centre International d’Etudes pour le Développement Local
- **CNAM** – Conservatoire National des Arts et Métiers
- **CNFPT** – Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- **CRCOC-UQO** Chaire de Recherche du Canada en Organisation Communautaire de l’Université du Québec en Outaouais
- **CSSS** - Centre de Santé et de Services Sociaux
- **CUCS** – Contrat Urbain de Cohésion Sociale
- **DATAR** – Délégation à l’Aménagement du Territoire et à l’Action Régionale
- **DD** – Développement Durable
- **DL** Développement territorial
- **DT** Développement local
- **Dvt** Développement
- **ETD** – Entreprises, Territoires et Développement
- **FPNR** - Fédération des Parcs Naturels Régionaux de France
- **IDF** - Ile-de-France
- **INDL** – Institut National du Développement Local
- **IRDSU** – Inter-Réseaux des Professionnels du Développement Social Urbain
- **IngeTerr** – programme de recherche PSDR
- **IT** – ingénierie territoriale
- **LR** –Languedoc Roussillon
- **MP** – Midi Pyrénées
- **OBSTER** – Observatoire des stages en développement territorial
- **PFMET** – Plateforme des métiers du développement territorial
- **RA** – Rhône alpes
- **RQIIAC** - Regroupement Québécois des Intervenant(e)s en Action Communautaire en CSSS
- **SG-CIV** – Secrétariat Général du Comité Interministériel des Villes
- **STARTER** – Les stages professionnalisants, Ressource Territoriale
- **UNADEL** – Union Nationale des Acteurs et des Structures de Développement Local
- **UNITER RA** – Universités Territoires en réseau Rhône Alpes

I/LA RECHERCHE-ACTION : UN PROCESSUS DE TRAVAIL PARTENARIAL ET EN PLATEFORME

Contexte de la recherche-action : qu'est-ce que la Plateforme des métiers du développement territorial

La « Plate-forme nationale des métiers du développement territorial » - PFMET, animée par l'UNADEL, est une plateforme partenariale créée en 2001. Conçue dès l'origine comme un espace de rencontre, d'échange et de travail commun, elle a ainsi capitalisé plusieurs travaux réalisés sur les différentes familles de métiers touchant aux questions du développement (développements territorial, local, social urbain, économique, etc.). Au cours de ses douze années d'existence, elle a d'abord mené des travaux sur les compétences transversales et questionne aujourd'hui davantage l'évolution des métiers en eux-mêmes.

D'où parlons-nous ? Quelques repères sur l'histoire de la plateforme et évolution récente

La dynamique décentralisatrice instaurée à partir de 1982 en France a été exclusivement conduite par l'État central, car il était le seul doté de pouvoirs institutionnels. C'est pour soutenir la prise en compte de la créativité des territoires, pour encourager la mobilisation des ressources locales, humaines, matérielles et financières que l'UNADEL (Union nationale des Acteurs et des structures du Développement Local) a été créée, dans la filiation du mouvement du développement local qui s'est structuré au cours des années 1980 (États généraux de Mâcon en 1982, lancement du programme européen Leader en 1991, reconnaissance des structures de Pays et simplification de la coopération intercommunale en 1995 et 1999,...). L'UNADEL est un réseau qui associe depuis 1992 des élus, des militants associatifs et des professionnels locaux, mobilisés autour d'un objet commun : la promotion et la reconnaissance des territoires de projets comme creuset du développement local. Elle fonde son objet sur la promotion de la dimension partenariale et participative du développement local et se veut un espace de ressources, de productions et d'échanges autour du développement local, de l'ingénierie territoriale et des territoires de projet.¹

La plate-forme nationale des métiers du développement territorial a été créée en 2001 et est animée depuis par l'UNADEL. Il s'agit d'une structure partenariale unique, au croisement d'implications de professionnels du développement et de leur structure d'appui (réseau, centre de ressources, ...), de collaborations avec le Pôle emploi et le CNFPT, de travaux d'études divers (centre de ressources pour la politique de la ville, etc.) et de recherche universitaires. Reconnue par les partenaires institutionnels (DATAR, SGCIV, ACSE, ...), elle pose les questions du périmètre, des passerelles entre des métiers extrêmement multiformes et surtout, celle d'un socle commun, qui sont des préoccupations centrales. Elle propose un lieu de réflexion, de production et de capitalisation de documents et d'outils divers pour porter un éclairage sur l'évolution des métiers du développement territorial, qualifier les professionnels, mieux cerner les articulations entre formation et emploi, favoriser la mobilité professionnelle.²

¹ Cf. Décentralisons autrement – le livre blanc du développement local et de la décentralisation, éd. ADELS-UNADEL, 2012 ; « Un livre citoyen pour une autre décentralisation », Dossier de la revue Transrural Initiatives, n° 413, février 2012 ; www.unadel.asso.fr

² Quelques productions de la plateforme : elle a participé à l'élaboration des fiches métiers de Pôle Emploi et du CNFPT. Elle a coréalisé avec ETD un guide de formation en 2003, et réalisé un référentiel de compétences « cœur des métiers » du développement territorial en 2005. Initiatrice et animatrice de nombreux débats au niveau national, ses travaux s'ancrent également dans les territoires par l'intermédiaire de groupes de travail en région ou l'organisation de journées thématiques. Voir également <http://www.congres-developpeurs-territoriaux.fr/pfmet/>

Il y a plus de dix ans, la plateforme des métiers du développement territorial a été fondée pour mieux soutenir des métiers alors en mal de reconnaissance et pour améliorer leurs conditions d'exercice. Poser les questions du périmètre, des passerelles entre des métiers extrêmement multiformes et surtout, aborder la question d'un socle commun, furent les préoccupations centrales de l'époque. Dix ans après, ces métiers ont gagnés en structuration et en reconnaissance au niveau institutionnel, que ce soit très concrètement par la réalisation de fiches métiers au CNFPT et de fiches emploi à Pôle Emploi, par l'élaboration de référentiels métiers DL/T ou compétences³, ou par la multiplication de formations spécialisées en ingénierie territoriale, ou encore par une « fonctionnarisation » accrue des professionnels du champ.

Toutefois, si ces métiers ont connu un développement important des années 90 à nos jours, de nombreux facteurs interrogent leur évolution. En effet, les réformes administratives et institutionnelles se sont multipliées (RGPP, RCT, réforme de la fiscalité) dans un contexte de transformations majeures : crises économiques, énergétiques et écologiques, transformations des modes de vie et des technologies. De surcroît, l'évolution de ces métiers est interrogée de l'intérieur par le développement de la spécialisation, de la sectorisation, et par le renforcement de l'expertise technique opérationnelle au détriment de certaines compétences et missions considérées jusqu'à présent comme fondamentales (par exemple l'animation).

Rappel des objectifs

Lors d'un séminaire en juin 2009, les membres de la Plateforme ont partagé la lecture commune d'un développement territorial marqué par de nombreuses incertitudes : quelles sont les transformations à l'œuvre dans les territoires ? Quels seront les impacts des réformes institutionnelles sur les collectivités et leur ingénierie ?

Les membres de la Plateforme ont convenu alors de la nécessité de s'outiller pour y voir plus clair, et mieux comprendre ces évolutions, afin d'anticiper les évolutions futures des métiers du développement territorial. Cette conjonction entre l'actualité des territoires (liée à la réforme en cours) et l'inscription des travaux de la Plateforme dans le temps long a conduit à l'idée de mener une étude prospective sur les transformations du champ du développement territorial.

Constatant dans leur quotidien professionnel un écart entre compétences acquises et compétences requises chez les professionnels, les membres de la Plateforme des métiers

³ Plaquette de la plateforme des métiers du développement territorial <http://www.congres-developpeurs-territoriaux.fr/pfmet/>; La plateforme des métiers du développement territorial a réalisé en 2004-2005 le Référentiel « Cœur de métiers »

ont également souhaité interroger, dans le cadre d'un second chantier mené en parallèle, la relation entre acteurs de la formation et acteurs des milieux professionnels du développement des territoires : Quel type de professionnel la formation initiale et continue prépare-t-elle aujourd'hui ? Comment les contenus de formation sont-ils définis ? Plus largement, ces questions renvoient aux dynamiques du paysage et de l'offre de formations à ces métiers, et à leur interaction avec les mutations du champ du développement territorial.

Une recherche-action a donc été lancée pour améliorer les relations entre acteurs de la formation et ceux des milieux professionnels. Il s'agissait ainsi de viser une meilleure adaptation entre l'offre de formation initiale, celle de la formation continue, et l'évolution des pratiques et des besoins des professionnels.

Menés en parallèle, les deux chantiers visent un double objectif :

- Mener une démarche prospective du développement territorial pour éclairer les évolutions de l'ingénierie territoriale et de ses métiers de demain.
- Conduire une recherche-action sur les relations entre milieux professionnels et milieux de l'enseignement supérieur (formation initiale et continue) pour contribuer à améliorer l'adéquation entre formation et emploi

Ces deux chantiers s'alimentent et s'articulent mutuellement de multiple façon. Entre autres, la recherche-action comporte des volets prospectifs propres qui alimentent la démarche prospective ; la synthèse de recherche-action intègre des aspects de la prospective.

II/ PROCESSUS ET METHODOLOGIE : UNE MISE EN ŒUVRE AMBITIEUSE ENTRE EFFET RESEAU ET EXPERTISE

1. LA RECHERCHE-ACTION : UNE ETUDE NATIONALE REGIONALISEE

La mise en œuvre opérationnelle des chantiers débute en 2011 via plusieurs groupes de travail en régions. 6 groupes de travail régionaux sont initiés dès le premier trimestre :

- En Ile de France
- En Auvergne
- En Rhône-Alpes
- En Languedoc Roussillon
- En Midi-Pyrénées
- En Estrie (Québec)

Pays et Quartier d'Aquitaine a également réalisé une étude sur les professionnels du développement territorial en Aquitaine qui a alimenté cette recherche action. Un groupe de travail s'est aussi créé en Estrie (Québec) à l'initiative de chercheurs québécois intéressés à s'inscrire dans la démarche. Réalisé dans un contexte différent à partir du même cahier des charges, les travaux de ce groupe rejoignent les travaux des groupes régionaux français et ils ont à ce titre été intégrés à la recherche action.

A l'image de la plateforme nationale, les groupes de travail régionaux ont réuni une variété d'acteurs, mobilisés par les enjeux de l'ingénierie territoriale : publics, privés, urbains, ruraux, jeunes en formation, actifs en situation, retraités actifs assurant un compagnonnage... Les Universités et centres de formation se sont à chaque fois grandement impliquées ainsi que les centres de ressources et associations professionnelles⁴.

Chacun des groupes régionaux comporte en moyenne 10 à 20 personnes, soit près d'une centaine de participants directement impliqués.

La démarche de chaque groupe de travail s'est inscrite dans la recherche-action nationale. La plateforme nationale des métiers a émis un cahier des charges commun (voir *infra*, chapitre III), laissant à chaque groupe régional le soin de définir les détails du rythme de travail, des angles d'attaque, des productions et du fonctionnement ; ces éléments sont, de fait, variés d'un groupe à l'autre, et en fonction des ressources mobilisées au niveau local. Deux réunions nationales inter-sites, le 25 mars et le 13 décembre 2013, ont permis d'échanger sur l'état d'avancement, les résultats intermédiaires ou finaux, et de faire émerger les convergences et les divergences entre les résultats régionaux.

⁴ Voir en annexe la liste des participants dans les fiches synthétiques des groupes en région.

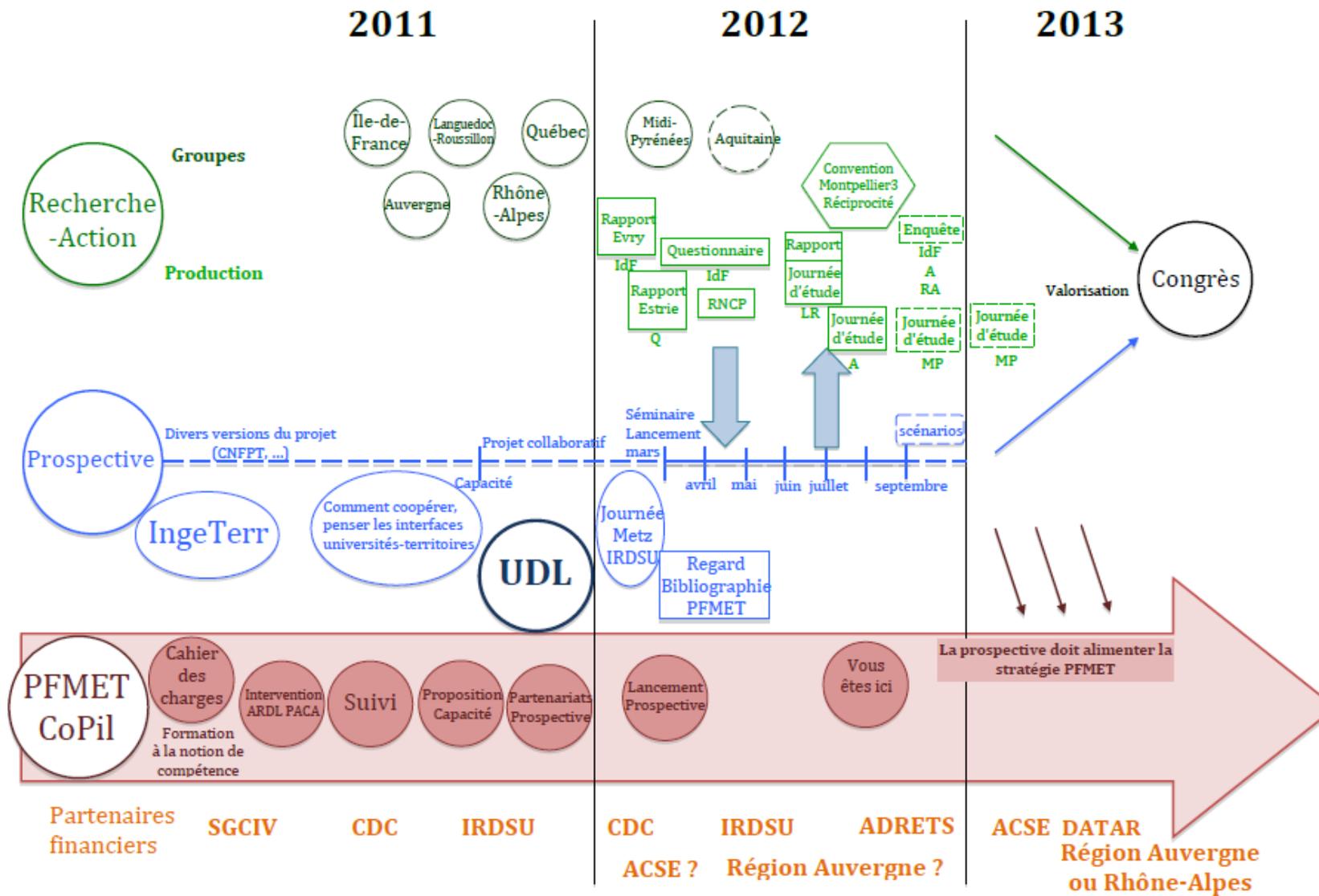
Ce dispositif de travail de recherche-action, conduit aux niveaux régional, inter-régional et national, a pu fonctionner grâce à la force du réseau, avec un investissement bénévole important, des porteurs régionaux significatifs (tantôt universitaires ou centres de formation, tantôt implantés dans le milieu professionnel, sous forme associative, voire en partenariat avec une instance régionale) - ; en règle générale, les acteurs étaient fortement implantés localement sur les questions de développement territorial.

Les schémas suivants donnent à voir le processus d'ensemble du chantier de recherche-action *et* de la prospective conduit depuis 2011, d'une part (schéma 1) ; d'autre part, les personnes mobilisées sur l'ensemble du dispositif dans un « tableau de constellation » (schéma 2).

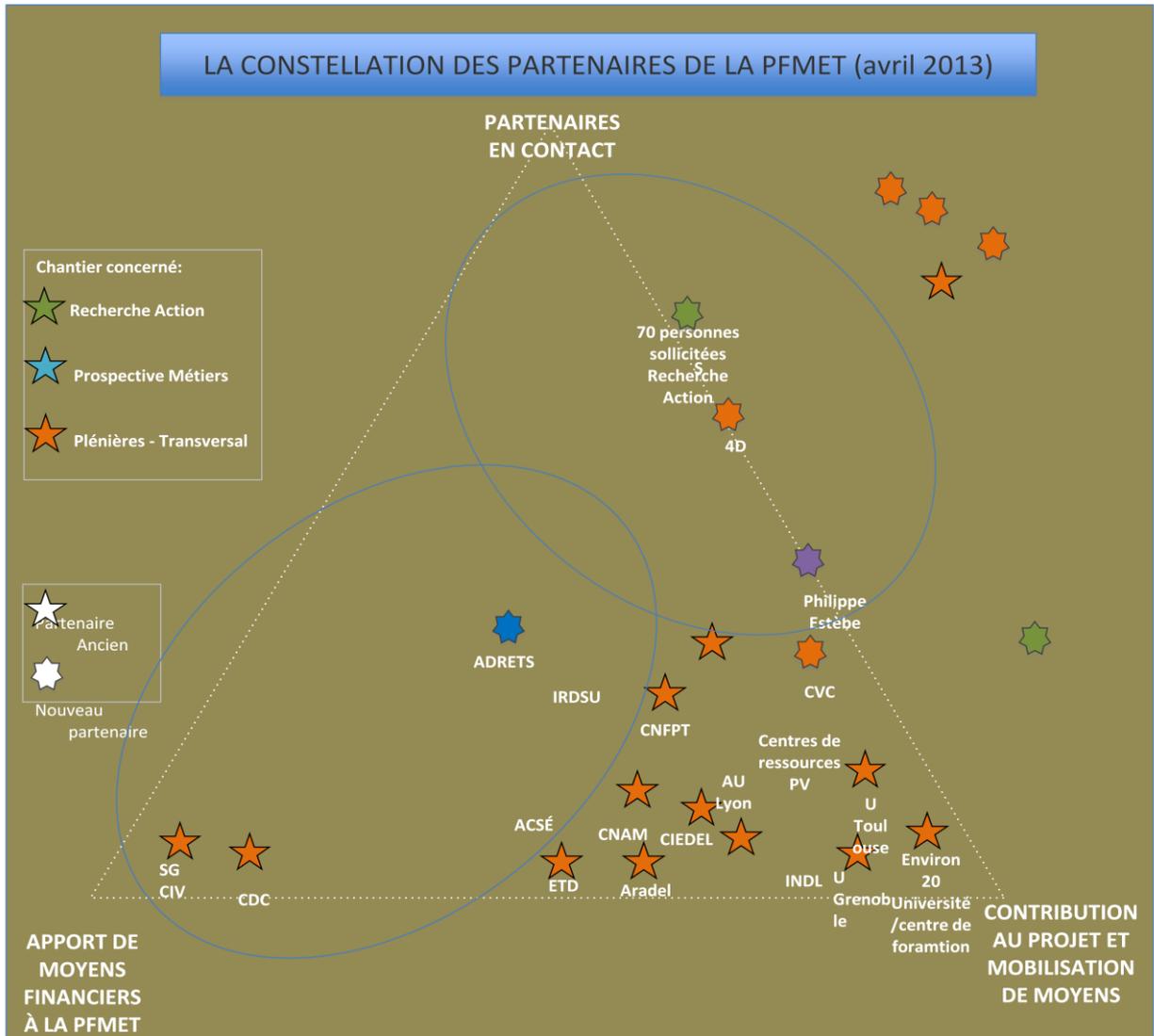
Chaque groupe en région a par ailleurs produit des fiches présentées en annexe, détaillant :

- le fonctionnement et la composition du groupe,
- les angles d'attaques, les objectifs de travail, les approches méthodologiques mises en place, les problématiques de départ et l'évolution des questionnements,
- une synthèse des résultats.

SCHEMA 1 : page suivante



SCHEMA 2



2. CE QU'EST UNE RECHERCHE-ACTION

« Il y a autant de recherches-actions que de sujets et de porteurs de recherche-action » (Hugues Bazin, Collège coopératif de Paris, séance de co-formation). Ainsi, la PFMET s'inspire des principes généraux d'une recherche-action, tout en mettant en place ses propres outils. Quelques extraits du cahier des charges permettent de rappeler ces éléments.

A. LA PHILOSOPHIE GENERALE D'UNE RECHERCHE-ACTION

Un certain nombre de principes sont à la base d'une recherche-action (RA) :

- Une recherche-action vise du *changement* pendant l'intervention (des petits changements pour mettre en capacité) : faire bouger les lignes et les pratiques.
- Il n'y a pas que co-production des savoirs mais également action : il s'agit à la fois de mener de la *recherche et de l'expérimentation*, de susciter du recul et être dans l'action.
- L'individu se construit comme acteur social*. Il n'est pas parachuté de l'extérieur, mais intervient dans des processus en cours. C'est un *espace autonome*, dégagé des rapports de force usuels.
- Les rôles sont inversés, voire doublés* : Les participants sont tous à la fois co-acteurs et co-chercheurs. Les praticiens sont également chercheurs, les enseignants-chercheurs sont également acteurs de la RA.

B. LES OUTILS

Une recherche-action suppose l'utilisation d'un cadre conceptuel, d'apports théoriques et une action transformatrice pour les participants. Les outils pour créer les conditions pour produire un matériau convergent :

- le *cahier des charges* appliqué par les sites (avec une grille de lecture partagée) ;
- un *glossaire* sur les notions suivantes : compétence, métiers (emploi-postes), formations-actions, etc. Ce glossaire est en voie de constitution et sera mis à disposition des participants en amont du processus. Les sources relèvent des travaux et références utilisés par la Plateforme, mis à jour plus particulièrement à l'occasion de l'Université d'été du développement local, enrichit de façon considérables par des partenaires universitaires et centres de formation travaillant explicitement sur ces questions (IngeTerr, Ciedel) ;
- la *comparaison des cas* étudiés à travers l'échange des informations au niveau national
- élaboration de *typologies* de schémas (modèle) de relation (expl. travail très fin avec les anciens élèves, relations via les réseaux, etc.)
- montrer les portées et limites de ces démarches, en tirer des pistes d'amélioration.

3. LE TRAVAIL EN PLATEFORME : UNE FORMULE EFFICACE DANS LE RAPPROCHEMENT UNIVERSITES/TERRITOIRES

Ce travail intervient à un moment où les formations aux métiers du développement territorial sont largement dispensées au sein des universités, tandis que celles-ci subissent de profondes mutations structurelles et institutionnelles (loi LRU, réorganisation induite par les PRES, ...). Ces mutations renforcent les préoccupations liées à la professionnalisation des étudiants et au rapprochement avec les territoires, tout en accentuant la tension par rapport à l'un des objectifs centraux de l'université : produire de l'excellence académique.

Des dispositifs institutionnels tels que *le conseil de perfectionnement* (dispositif d'orientation et de suivi des formations entre chercheurs, professionnels, représentants d'étudiants, ...) ne permettent pas véritablement d'engager un **processus de socialisation mutuelle** en raison d'un fonctionnement trop formel. Un tel processus s'avère néanmoins nécessaire pour aboutir, à terme, à une amélioration des relations nécessaires pour approfondir un ajustement entre les deux milieux.

La présente recherche-action a permis de tester une démarche de travail en plateforme. Les dynamiques à l'œuvre se caractérisent par une forte implication des universités et des centres de formation dans chacun des groupes, la recherche-action apparaissant comme un moment privilégié de travail en commun entre acteurs de la formation et professionnels. De fait, la recherche-action a permis de formaliser ce travail en commun et de constituer un espace de rencontre, d'échanges, et de production ; ce fut un espace de travail rare.

Le fonctionnement d'un travail en plateforme (à l'échelle nationale et à l'échelle régionale) s'avère donc pertinent pour explorer les pistes d'une meilleure coopération universités-territoires ; il s'est révélé en effet complémentaire des outils d'interface existants, plus institutionnels.

Dans ce sens, le travail en plateforme, basé sur une animation de ces relations et un travail sur un objet commun, a permis d'aboutir à l'identification de leviers permettant d'amorcer des relations durables. Ce fut le cas par exemple en Languedoc-Roussillon où le travail du groupe a abouti à l'élaboration d'une convention destinée à l'amélioration des coopérations entre l'Université Montpellier 3 et l'association des professionnels DSU « Réciprocités ». Cette convention (cf. Annexe), promue par l'IRDSU⁵, sert dorénavant de modèle aux professionnels DSU⁶ dans un travail de rapprochement avec les universités.

⁵ Inter Réseaux des professionnels du Développement Social Urbain

⁶ Développement social urbain

4. UNE « RECHERCHE COLLABORATIVE » ENTRE FORMATEURS ET PRATICIENS DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

De par sa nature, la recherche-action a également permis de formaliser un processus de *recherche collaborative* entre formateurs et professionnels.

Ce processus de recherche a été guidé et mis en cohérence au niveau national à l'aide d'un cahier des charges commun, stipulant :

- la constitution du groupe - composition, animation, réunions, ...- ;
- une grille de lecture commune - avec un cadre d'analyse inspiré des théories de l'ingénierie de formation et de l'apprentissage, des questions et des grilles d'analyse communs ;
- les modalités de fonctionnement - articulation avec PFMET, calendrier, ...-.

Ce cahier des charges met au centre de l'analyse la relation entre les deux sphères, de la formation et des praticiens, tout en déclinant les questions et les effets observés ou escomptés pour chacun. (cf. Annexe)

Quelques extraits du cahier des charges permettent de rappeler les objectifs et la problématique, tels que formulés au départ :

A. L'OBJECTIF PRINCIPAL

Contribuer à une amélioration des relations entre acteurs de la formation et les milieux professionnels pour un meilleur ajustement entre formation, besoins des employeurs et besoins des professionnels du développement territorial. La « relation » est entendue au sens d'une interaction entre les deux milieux, « là où il se passe quelque chose ». Elle est interrogée dans ce qu'elle enrichit et modifie, au niveau des pratiques des formateurs et des professionnels.

B. LES OBJECTIFS POUR LES DIFFERENTS PARTENAIRES

« Pour les employeurs

Contribuer à l'ajustement des contenus et des démarches de formation initiale et continue aux évolutions des enjeux du développement territorial et des compétences requises pour l'élaboration et la mise en œuvre de leur politique. L'hypothèse est que la réalisation de cet objectif passe notamment par la qualité de l'implication des employeurs et des professionnels dans les démarches de définition des contenus des formations, et dans la mise en œuvre de ces formations. Un objectif secondaire sera de proposer pour les employeurs des méthodes d'amélioration de la lisibilité des formations.

Pour les professionnels et les étudiants

Avoir une formation initiale en phase avec le marché du travail, qui les mette en capacité d'évoluer, de disposer d'une offre de formation continue opérationnelle en termes d'adaptation aux évolutions des enjeux d'une part, et de mobilité professionnelle d'autre part

Pour les enseignants et les formateurs

Améliorer la lisibilité des métiers (au sens d'emploi-postes) pour les formateurs et les formés, notamment en ce qui concerne les emplois peu identifiés (qui ne sont ni sur du projet, ni sur de la planification).

Objectif transversal

Engager un travail de rapprochement à travers la valorisation des places de chacun, et un travail sur les représentations (redéfinition des champs de complémentarité et d'interaction). »

C. LE QUESTIONNEMENT

Les questions centrales sur la relation entre acteurs de la formation et des milieux professionnels partent de l'observation d'un écart entre compétences requises et acquises, et de son interrogation en visant un ajustement entre les deux milieux, notamment en tenant compte des évolutions des besoins des professionnels et des compétences requises.

Nous postulons que la relation a une incidence sur l'ajustement entre les dynamiques de la formation et les dynamiques professionnelles. Il s'agit de comprendre **en quoi ces relations permettent une adaptation continue entre l'offre de formation initiale et continue, et l'évolution des pratiques et besoins professionnels.**

La relation emploi-formation a intéressé l'étude à deux égards :

1/ Elle est un bon analyseur sur la question de l'évolution des métiers du développement territorial.

2/ Elle intéresse en tant qu'objet en soi à améliorer, tant du point de vue de la formation initiale (portant plutôt sur une préparation au métier à moyen et long termes) que de la formation continue (portant plutôt sur les fonctions et activités dans le court terme, qui est parfois pensée comme prolongement de la première (formation continuée).

Les réflexions sur les relations emploi-formation ont été menées à partir de la mobilisation des expériences des membres des groupes de travail. Il s'agissait d'identifier les pratiques et

d'analyser les expériences, mais aussi de mener des travaux *ad hoc*, ou de mettre à contribution des travaux menés par ailleurs.

D. LISTE DES TRAVAUX MENES EN REGIONS OU AU NIVEAU INTER-REGIONAL

Des rapports d'études (en ligne)	<p>Enquête auprès des professionnels du Développement social urbain « Quels métiers ? Quelles formations ? Quelles perspectives ? », une enquête menée en IDF, (ss. dir.) H. Tengour, J. Ferrando, Master Université d'Evry-Val-d'Essone, dans le cadre de la Recherche Action de la Plateforme des Métiers du développement territorial, 2011.</p> <p><i>Les relations emploi-formation dans le champ du développement territorial</i>, Région Languedoc-Roussillon, étude de terrain réalisée par (ss dir) O. Noël ; C Dossetto, JCh Dubois, H Nuel, JL Riche, DEIS, IRTS-IFOCAS Montpellier, 2011-12.</p> <p><i>Etude de la relation emploi-formation dans le champ du développement territorial</i>, Région de l'Estrie (Québec), rapport de la première phase, septembre 2011 – février 2012, René Lachapelle, Denis Bourque.</p> <p><i>Prospective « Métiers »</i>, rapport de synthèse, Plateforme des métiers du développement territorial, 2013.</p>
Documents de travail	<p>Convergences et particularismes Québec-France dans les rapports de recherche régionaux, R. Lachapelle, COPIL 30 octobre 2012.</p> <p>Un questionnaire au sein du groupe IDF sur les points de vue portés sur les évolutions des métiers, des formations aux métiers et des interfaces formations/pratiques professionnelles. (Points de vue croisés d'un groupe témoignant sur leurs vécus, analyse de mot-clé.</p> <p>Analyse comparée entre des guides de formation (INTERGEO, 1988 ; Centre Inffo – Territoires 1994 et 1997 ; ETD – UNADEL 2005) par Elise Turquin (laboratoire Pacte)</p> <p>Analyse du RNCP par Marie Paule Prudhomme (IUT Paris Descartes)</p>
Enquête formation (en ligne)	<p>Une enquête interrégionale entre IDF, A, RA, MP</p>
Journée d'échange (en ligne)	<p>Un compte rendu détaillé de la journée d'échange sur la transformation des métiers du développement territorial à partir de témoignages de praticiens et d'échanges avec des universitaires et chercheurs le 28 février 2013 à Foix (Université Toulouse le Mirail, INRA, Unadel)</p>
Matière brute	<p>2 entretiens d'employeurs en Rhône Alpes</p> <p>Fiches d'expérience de pratique de « formation en milieu pro » : RA, IDF</p> <p>Témoignage Profession Banlieue : la qualification des professionnels (co-formation, etc.),</p>

	le 13 décembre, réunion Intersite, Paris, Unadel.
Travaux significatifs de seconde main	<p>Etude sur la formation supérieure DL en IDF et pratiques professionnalisantes, réseau rural et périurbain IDF.</p> <p>IngéTerr Auvergne : travaux sur les compétences</p> <p>IngéTerr Rhône Alpes : travaux du CRDR</p> <p>Enquête Obster RA, travaux en RA avec Uniter</p> <p>Actes de la journée nationale de l'IRDSU « Quelles équipes-projet pour les Politiques de la Ville de demain ? », 2012</p> <p>+ Bibliographie et sitographie spécifique en annexe</p>
Autres productions (en ligne)	Convention entre l'association « réciprocité » et l'université Montpellier 3

Ces divers travaux ont permis de rendre lisibles, d'une part les évolutions des pratiques professionnelles, l'évolution du paysage et celle des pratiques de formation, et partant, l'évolution des besoins en compétences, les manques et spécificités des formations par rapport à ces compétences, et plus largement l'articulation entre offre de formation et parcours professionnels (voir en particulier les rapports d'étude des groupes de travail en Ile-de-France, en Languedoc-Rousillon et au Québec). Ils ont d'autre part permis de dresser un état des lieux sur les interfaces existantes entre universités et territoires, entre centres de formation et milieux professionnels. Ces interfaces sont beaucoup plus nombreuses et diverses qu'imaginées au départ, et l'enjeu d'un rapprochement, surtout entre universités et territoires, en fait un enjeu particulier (voir, par exemple, l'enquête formation interrégionale). Au-delà de l'établissement d'une typologie de ces formes de rapprochement, de coopération ou d'interaction, il s'agissait de mettre en exergue les pratiques exemplaires et innovantes, et de rentrer ainsi au cœur des expériences menées.

LES TRAVAUX INDIQUES SONT ACCESSIBLES EN LIGNE A L'ADRESSE SUIVANTE :

<http://www.congres-developpeurs-territoriaux.fr/pfmet/>

III/ - LES FICHES SYNTHETIQUES PAR REGIONS

- 1- Fiche synthétique Estrie – Québec
- 2- Fiche synthétique Ile de France
- 3- Fiche synthétique Rhône Alpes
- 4- Fiche synthétique Midi Pyrénées
- 5- Fiche synthétique Auvergne
- 6- Fiche synthétique Languedoc Roussillon

III/ 1.- FICHE SYNTHETIQUE ESTRIE-QUEBEC

1. Groupe régional porteur

Le comité de pilotage de la phase 1 était composé d'une douzaine de personnes invitées par les trois organismes partenaires à encadrer la démarche :

- Marie Boivin, présidente du RQIIAC
- Josée Fortin, RQIIAC-Estrie
- Jean-François Roos, RQIIAC-Estrie
- Normand Laforme, RQIIAC-Estrie
- Maïa Poulin, représentante l'OEDC (siège actuellement vacant)
- Dr. Alain Rochon, Comité d'avancement des pratiques de l'OEDC
- Linda Bibeau, Avenir d'enfants
- Clément Mercier, professeur associé Université de Sherbrooke
- Jacques Caillouette, professeur et chercheur Université de Sherbrooke
- Annie Marchand, doctorante Université de Sherbrooke
- Alain Meunier, Communagir
- Denis Bourque, titulaire de la CRCOC-UQO
- René Lachapelle, professionnel de recherche CRCOC-UQO

Ce comité s'est rencontré à 6 reprises au cours de la phase I de la recherche (2011.05.11 – 2012.10.30). Au cours de cette période, 5 activités d'observation participante ont permis de prendre contact avec 44 personnes intervenant en développement de territoire :

- 35 au niveau local (20 organisateurs et organisatrices communautaires en Centre de santé et de services sociaux [CSSS] ; 6 agents de développement rural et 9 autres agents de développement à l'emploi d'un centre local de développement [CLD] ou d'une municipalité régionale de comté [MRC]) ;
- 9 dans des organismes régionaux (centre affilié universitaire, OEDC, Agence de la santé et des services sociaux).

Le comité a reçu un rapport d'étape en novembre 2011, le rapport de la phase I en février 2012 et un document synthèse comparant les résultats des études réalisées en Estrie, en Ile-de-France et en Languedoc-Roussillon. Chacun de ces documents a fait l'objet d'une discussion entraînant des ajouts à la version diffusée par la suite. Les travaux du comité de pilotage ont conduit à la production d'un cahier de recherche de la CROC-UQO en mai 2012 ; à une présentation dans le cadre du Colloque du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) au Congrès de l'Association francophone pour l'avancement des sciences (ACFAS) le 9 mai 2012 ; à deux présentations dans le cadre d'événements réunissant plusieurs intervenantes et intervenants ayant contribué à la recherche (Colloque du RQIIAC le 1^{er} juin 2012 ; Comité de mise en œuvre du Tableau de bord de l'OEDC le 5 décembre

2012) et a servi de base à une intervention au Comité d'avancement des pratiques lors de l'assemblée générale annuelle de l'OEDC, le 14 juin 2012.

2. Angles d'attaque

La collecte de données a été réalisée dans le cadre d'activités régulières réunissant des personnes qui interviennent en développement du territoire. Elles ont été invitées à répondre à un questionnaire sur leurs tâches et leur formation professionnelle (annexe 1) et toutes se sont identifiées nominalement à la fin du questionnaire afin de connaître les résultats de la recherche.

Nous avons cherché à établir les correspondances entre la formation académique (initiale), les formations en cours d'emploi et l'exercice d'un métier du développement territorial à partir de l'évaluation que les intervenants en font spontanément en termes de satisfaction : adéquation entre les formations initiales diverses de ces praticiennes et praticiens et les enjeux sur lesquels ils interviennent et mécanismes de formation en cours d'emploi qui répondent à leurs attentes ou à leurs besoins.

3. Objectifs de travail

La recherche-action se proposait :

- a. d'enrichir les connaissances au niveau des métiers du développement ;
- b. de préciser les besoins de formation ;
- c. d'identifier des outils pour les communautés engagées en développement local et pour les personnes pratiquant les métiers du développement territorial.

4. Approches méthodologiques

Il a été convenu au moment de la première rencontre du comité de pilotage le 11 mai 2011 que la collecte des données pour cette recherche devrait se réaliser sans ajout d'activité particulière à l'agenda des intervenantes et intervenants de la région, compte tenu du nombre de démarches de recherche déjà en cours dans les milieux.

La recherche donc misé sur 5 rencontres d'intervenantes et intervenants du développement territorial déjà prévues à leur calendrier local ou régional, rencontres au cours desquelles a été réalisée de l'observation participante. Afin d'étoffer les observations, il fut aussi convenu d'administrer aux participants à un moment ou l'autre de chacune des rencontres un questionnaire n'exigeant pas plus d'une quinzaine de minutes à compléter.

La compilation des réponses recueillies a fourni les données quantitatives et qualitatives, complétées par l'observation participante, de chacun des rapports produits. Ces documents d'étape ont été soumis à la discussion du comité de pilotage et révisés en conséquence.

5. Problématique de départ et évolution des questionnements

Au début de la recherche, 5 enjeux étaient identifiés :

- Alors que l'organisation communautaire s'est installée sur l'ensemble du territoire québécois à la faveur de l'implantation des centres locaux de services communautaires (CLSC), les centres de santé et de services sociaux (CSSS) qui leur ont succédé, ne sont plus les seuls terrains de pratique : beaucoup de personnes interviennent en développement local, exerçant des mandats clairement d'organisation communautaire ;
- Cependant l'organisation communautaire comme pratique professionnelle avec son identité fortement campée et ses pratiques documentées ne constitue pas une base d'identité professionnelle des nouveaux agents de développement de territoire ;
- L'intersectorialité prend de plus en plus d'importance, c'est un contexte favorable au développement de passerelles ;
- Le discours sur l'action collective est fortement marqué par l'influence des sciences de la gestion : l'idéologie néolibérale et son pendant de nouvelle gestion publique valorisent les approches basées sur la bonne gouvernance et les résultats aux dépens de l'action à long terme caractéristique de l'organisation communautaire ;
- L'étendue des connaissances requises pour l'intervention collective invite à chercher des avenues de formation de base plus poussée et plus spécifique à l'organisation communautaire.

6. Synthèse des résultats et interfaces

La recherche a mis en évidence l'importance :

- pour les agents de développement des territoires des habiletés en termes d'analyse de conjonctures sociales complexes ;
- et pour la portée de leur intervention de l'expérience acquise avec ce que cela comporte de relations dans les milieux.

Elle a aussi permis de constater :

- que la région de l'Estrie offre une toile relativement dense d'activités favorisant la formation de base aussi bien que le développement des compétences à partir des pratiques ;
- que les intervenantes et intervenants sont conscients d'être leur propre instrument de travail, mettant à profit les apprentissages académiques, mais aussi les choix éthiques et les expériences acquises pour atteindre les objectifs qu'on leur assigne.

7. Préconisations

L'identification de facteurs qui font de l'Estrie une région apprenante, et la mise en lumière de modes d'action concertée en émergence autour d'un développement intégré des territoires invitent à donner une suite à la recherche par une phase II centrée sur l'intégration territoriale des actions de développement local.

Le comité de pilotage a décidé de poursuivre la recherche sur l'intégration territoriale du développement autour d'un double objet :

- Comment les agents de développement de territoire, en tant que leaders de processus, contribuent à l'intégration des actions et comment leur formation initiale,

l'expérience acquise et la formation continue les habilitent à assumer cette fonction de soutien ;

- Comment les acteurs locaux (élus, institutions, experts sectoriels, organismes communautaires, citoyennes et citoyens) composent avec leurs missions spécifiques dans cette intégration territoriale.

La recherche se fera à partir d'une expérience territoriale permettant d'explorer ces deux volets. Plusieurs territoires présentent des expériences intéressantes en milieu rural comme en milieu urbain. Les contraintes de ressources incitent à initier la recherche à partir d'une expérience concrète présentant une certaine maturité. Le regroupement des agents de développement du territoire dans le Groupe d'accompagnement des communautés (GAC) de la MRC du Haut-Saint-François et l'existence sur le même territoire d'une instance de concertation des acteurs locaux, le Collectif territorial, constituent à cet égard des mécanismes intéressants.

Avec les agents de développement, la recherche souhaite préciser comment ils perçoivent leurs rôles et leurs fonctions dans le soutien aux démarches de développement de territoire, notamment en termes de mobilisation (susciter la participation), d'accompagnement (faciliter les opérations) et de gestion (quelles activités associent-ils à ce terme identifié dans la phase I? et selon quelles modalités les pratiquent-ils?). La recherche précisera également les modes de coordination et d'arrimage que ces agents expérimentent par leur participation au Groupe d'accompagnement des communautés (GAC). Avec les acteurs locaux, la recherche portera sur leurs besoins et leurs attentes à l'égard des agents de développement, de même que sur les moyens et les stratégies qu'ils déploient face aux enjeux auxquels ils sont confrontés pour intégrer leurs actions sectorielles.

La recherche sera réalisée au moyen d'entrevues semi-dirigées réalisées d'ici la fin 2013. L'analyse des données sera périodiquement soumise au comité de pilotage selon la même dynamique que lors de la phase I. Le calendrier de travaux et le devis de recherche seront révisés en avril si la réponse positive aux subventions de recherche sollicitées par la CRCOC rend possible un élargissement de la démarche à d'autres territoires (Memphrémagog, Sherbrooke, etc.).

LISTE DES ACRONYMES

ADR Agent de développement rural

CDC Corporation de développement communautaire

Une corporation de développement communautaire est un regroupement multisectoriel d'organismes communautaires qui œuvrent dans divers champs d'activité sur un territoire donné, dont la mission est d'assurer la participation active du mouvement populaire et communautaire au développement socioéconomique de son milieu. Le territoire d'une corporation de développement communautaire est un lieu géographique précis, délimité selon ses règlements de régie interne, suffisamment restreint pour permettre un fonctionnement axé sur la démocratie participative et suffisamment large pour éviter une multiplication inefficace des structures. Le territoire d'une corporation de développement communautaire s'apparente à un territoire d'une ou de plusieurs MRC ou à un territoire d'appartenance.

CLD Centre Local de Développement

La mission d'un CLD est de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux dans une démarche commune tournée vers l'action en vue de favoriser le développement de l'économie et la création d'emplois sur son territoire dans le cadre d'un partenariat entre le gouvernement et la communauté locale. À cette fin il doit : regrouper ou coordonner les différents services d'aide à l'entrepreneuriat et à l'entreprise en concertant les organismes travaillant déjà dans ce domaine et en assurant le financement de ces services ; élaborer un plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE) et veiller à sa réalisation ; élaborer, en tenant compte des stratégies nationales et régionales, toute stratégie locale liée au développement de l'entrepreneuriat et des entreprises, incluant les entreprises d'économie sociale ; agir en tant qu'organisme consultatif auprès du centre local d'emploi (CLE) de son territoire et exécuter, sur autorisation du ministre, tout autre mandat provenant des ministères et organismes gouvernementaux concernés par le développement local.

CRCOC-UQO Chaire de Recherche du Canada en Organisation Communautaire de l'Université du Québec en Outaouais – Titulaire : Denis Bourque

La Chaire de recherche du Canada en organisation communautaire a pour mission de produire des connaissances visant le développement de l'organisation communautaire par la compréhension des conditions de succès et de renouvellement de cette pratique. Elle s'intéresse au développement social des communautés constituées sur une base géographique, d'intérêts ou d'identités, en examinant les pratiques professionnelles d'organisation communautaire qui soutiennent ce développement ainsi que les mouvements associatifs impliqués. La chaire mène des travaux de recherche et de diffusion sur les quatre approches du modèle québécois de l'organisation communautaire (action sociale, développement local, socio-institutionnelle, sociocommunautaire) et leurs nouvelles formes les plus efficaces de croisement entre participation démocratique et efficacité ou résultats. Il s'agit de la première chaire en travail social dans le cadre du programme des Chaires de recherche du Canada.

CRÉ Conférence Régionale des Élus

La Conférence régionale des élus de l'Estrie est un organisme parapublic instauré par la Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions. La CRÉ de l'Estrie, qui a été mise en place le 1er avril 2004, est l'interlocuteur privilégié du gouvernement du Québec en matière de développement régional pour l'Estrie. La Conférence régionale des élus de

l'Estrie, tout comme les autres Conférences régionales, est une instance de concertation et de planification composée à la base d'élus municipaux qui s'adjoignent des représentants des divers secteurs socio-économiques.

CSSS Centre de Santé et de Services Sociaux

En décembre 2003, le gouvernement du Québec adoptait la Loi sur les agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux. Cette loi confiait aux agences la responsabilité de mettre en place un nouveau mode d'organisation des services dans chaque région basé sur des réseaux locaux de services (RLS). La création, en juin 2004, de 95 réseaux locaux de services à l'échelle du Québec avait pour objectif de rapprocher les services de la population et de les rendre plus accessibles, mieux coordonnés et continus. Au cœur de chacun de ces réseaux locaux de services, on trouve un établissement appelé centre de santé et de services sociaux (CSSS) né de la fusion de centres locaux de services communautaires (CLSC), de centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) et, dans la majorité des cas, d'un centre hospitalier. Le CSSS agit comme assise du réseau local de services assurant l'accessibilité, la continuité et la qualité des services destinés à la population de son territoire local.

DCAA Direction de la Coordination et des Affaires Académiques

DSP Direction de la Santé Publique

Instance relevant du Directeur régional de la Santé publique. La DSP est rattachée à l'Agence de la Santé et des Services sociaux de la région, mais elle relève directement du Directeur de la Santé publique du Québec. Elle assume la coordination régionale du *Programme national de Santé publique* et la mise en œuvre à l'échelle de la région et des CSSS des responsabilités que lui attribue la *Loi sur la Santé publique*.

IUGS Institut Universitaire de Gériatrie de Sherbrooke

MRC Municipalité régionale de comté. Structure équivalent à l'intercommunalité dirigée par un conseil formé des maires des municipalités du territoire.

OC Organisatrice ou Organisateur Communautaire

Professionnels à l'emploi d'un CSSS dont les pratiques sont définies en termes de soutien professionnel et d'influence dans une communauté donnée qu'elle soit territoriale, d'identité ou d'intérêt; s'adressant prioritairement aux communautés affectées par les inégalités, la dépendance, la marginalité, l'exclusion et l'appauvrissement, dans une perspective de justice sociale; pratiquées dans le cadre d'un processus planifié d'action communautaire par lequel la communauté identifie ses besoins, mobilise ses ressources et développe une action pour y répondre; et orientées vers le changement social par le renforcement de l'autonomie de la communauté, de la solidarité de ses membres et de leur participation sociale dans le cadre de pratiques démocratiques.

OECD Observatoire Estrien en Développement des Communautés

L'Observatoire estrien du développement des communautés (OEDC) regroupe une soixantaine d'acteurs du développement des communautés, de partout en Estrie. Il est né d'une mobilisation des partenaires désireux de se doter d'outils pour améliorer la qualité de vie dans leurs communautés. Le réseau créé autour de l'Observatoire regroupe des acteurs de tous azimuts : milieu communautaire, entreprises d'économie sociale, coopératives, établissements de santé, municipalités, ministères, milieu universitaire, etc.

Ce réseau contribue au rapprochement entre la théorie et la pratique, en favorisant le maillage entre praticiens et chercheurs.

REESo Réseau des Entreprises d'Économie Sociale (en Estrie)

Une entreprise d'économie sociale est issue d'initiatives du milieu. Située dans le secteur marchand et revêtant un caractère entrepreneurial qui s'articule autour d'une finalité sociale, une telle entreprise se caractérise par la production de biens ou de services répondant à des besoins économiques et sociaux, individuels ou collectifs. Sa structure juridique (association ou coopérative) donne une priorité aux personnes, assure une gestion démocratique et une répartition des surplus conforme aux fins sociales de l'entreprise.

RQIIAC Regroupement Québécois des Intervenantes et Intervenants en Action Communautaire en CSSS

Association personnifiée sans but lucratif qui réunit sur une base volontaire la majorité des organisatrices et organisateurs communautaires des CSSS de toutes les régions du Québec. L'association se définit comme une communauté de pratique pour ceux et celles qui exercent le métier d'OC dans le réseau de la santé et des services sociaux.

SADC Société d'Aide au Développement des Collectivités

Association sans but lucratif créée en vertu du *Programme de développement des collectivités* du Gouvernement du Canada. Il existe 67 SADC au Québec qui sont financées par Développement économique Canada et regroupées dans le Réseau des SADC et CAE. Chaque SADC assume à la fois une mission de concertation pour le développement local et de gestion d'un fonds d'investissement pour la création ou l'expansion d'entreprises.

II/ 2.- FICHE SYNTHETIQUE ILE DE FRANCE

1. Groupe Régional Porteur :

Le groupe s'est constitué aux deux premières réunions (le 03/05/2011 et le 28/06/2011) à partir d'une vingtaine de personnes dans le cadre des réseaux regroupés par la plateforme nationale des métiers du développement territorial (PFMET). Puis à partir de septembre 2011 et aux réunions suivantes, le collectif était composé régulièrement d'une dizaine de participants. Nous nous sommes réunis au moins une dizaine de fois. Ce groupe a pu être à géométrie variable selon les thèmes abordés et la disponibilité de chacun.

La composition : ce groupe réunit des formateurs à l'université ou dans la formation continue, des chercheurs, des professionnels en activité ou des retraités engagés, tous contributeurs, par leurs actions, au développement local des territoires. Il n'y a pas eu de jeunes professionnels dans le groupe mais ils ont pu être fortement impliqués à certaines étapes de l'action.

Organisme de formation

- Université de Paris 7
- CNAM
- Université d'Evry
- IUT Paris-Descartes et Licence Pro
- Paris 8
- Paris 13

Centre de ressources

- Profession Banlieue (93)
- Pôle de ressources ville et développement social (95)

Réseaux de professionnels

- IRDSU Île de France
- Fédération des centres sociaux
- UNADEL
- IDELIF

Ce qui fait la richesse de ce groupe, c'est à la fois sa diversité et sa régularité dans l'engagement de cette recherche-action. Le groupe s'est auto désigné comme les auteurs de la recherche à partir de l'engagement de chacun (bénévolat), à partir d'un temps de travail mis à disposition par sa structure, à partir de ses propres moyens dégagés ou mis à disposition par l'employeur (participation aux réunions, travail avec les étudiants,

constitution et réponse aux questionnaires, travail de recherche mis à disposition du collectif).

2. Les angles d'attaques

À partir des 2 premières rencontres se sont dégagées des problématiques ou questionnements qui nous ont permis de définir **4 axes d'intervention** sur la base du cahier des charges proposé par la plateforme (PFMET) :

Axe 1 : Analyse de l'évolution des métiers, des formations et du champ du développement territorial.

Axe 2 : Quels sont les choix pédagogiques aujourd'hui proposés ? À quelles représentations du développement territorial font références les contenus pédagogiques ?

Axe 3 : Analyse des relations et interfaces entre le milieu de la formation initiale et continue et professionnel.

Axe 4 : Regard sur les apports de la formation dans les pratiques des professionnels.
Quels sont les interfaces ?

Les premiers constats évoquaient les bouleversements intervenus dans les institutions et cadres de travail, aussi bien à l'université que dans les collectivités (principal employeur) et notamment : les réformes (LMD, RGPP et territoriale...), la multiplication de l'offre de formation, le déclin des inscriptions ; mais aussi des attentes plus techniques ou thématiques et moins généralistes.

De nouveaux champs apparaissent comme le développement durable ou la démocratie participative. La question du rapport à la commande, au politique, à l'employeur est aussi régulièrement posée.

Faut-il former des gestionnaires de dispositifs ou des accompagnateurs du changement ?

La précarité des postes, le renouvellement des professionnels, la posture professionnelle, l'engagement... Nous sommes donc parti dans cette recherche-action de manière empirique pour comprendre la relation formation / professionnel, lever certaines représentations, identifier et comprendre les processus en cours. Le groupe est essentiellement constitué de professionnels travaillant dans l'urbain, le champ de la politique de la ville influence la recherche action Francilienne.

La visée classiquement attendue de la recherche action de faire évoluer les pratiques entre université et territoire ne pouvait pas être l'attendu du groupe Ile de France, compte-tenu de la diversité des acteurs le composant et n'intervenant pas sur une même unité de territoire. Le gigantisme de la région Ile de France rend modeste sur les effets potentiels de la démarche à l'échelle régional. Pour autant, cette région recèle une multitude de particularismes et un nombre d'acteurs aussi démesuré qui en font sa richesse, sa diversité

et potentiellement un lieu d'expérimentation. Il semble sans que cela soit exclusif que l'échelle la plus pertinente soit le département, la relation au territoire est sans doute plus perceptible dans cette proximité, par les relations institutionnalisées, l'histoire commune par exemple entre la Seine St Denis et Paris 8, ou dans l'Essonne avec l'Université d'Evry. De plus, le Conseil Régional d'Ile de France est une instance dont l'approche est très sectorisée et loin du territoire. Son fonctionnement par appel à projet et dispositif (financements très sectorisés) contribue peu aux démarches plus globales de développement local.

3. Objectifs de travail

- Maintenir le groupe constitué sur la base de l'engagement personnel pendant toute la durée de la recherche/action
- Produire une réflexion partagée, écrite et qui puisse être communiquée
- Explorer les évolutions en Œuvre
- Comprendre les effets des évolutions aussi bien dans le secteur de la formation que pour les professionnels
- Identifier les relations entre milieux professionnels et milieux de l'enseignement supérieur (formation initiale et formation continue)
- Explorer les pistes des interactions entre territoire et université comme levier permettant d'améliorer les relations de manière durable
- Identifier les pistes permettant une meilleure adéquation entre formation et emploi.

4. Les approches méthodologiques

Pour l'axe 1 (Identification des évolutions) :

S'appuyant d'abord sur les individus qui composent le groupe Ile de France, sur la base du volontariat et avec l'aide de l'animatrice de la plateforme des métiers, nous avons réalisé un questionnaire et analysé les 12 réponses obtenues.

Ni le questionnaire, ni l'analyse ne correspondent à une démarche scientifique à proprement parlé, mais tout de même à une démarche rigoureuse. Les personnes qui ont répondu sont d'abord les membres du groupe de travail et quelques volontaires sollicités. Il ne s'agit surtout pas d'un panel représentatif, mais celui de personnes convaincues qu'il faut agir dans le cadre de la plateforme des métiers du développement territorial aujourd'hui. Par conséquent les réponses reflètent un engagement, des convictions. Chacun a répondu en fonction de ses compétences et de son expérience professionnelle sur les évolutions de son métier, de la relation entre formation et monde professionnel. Il y a néanmoins eu 3 réponses collectives (1 Master, 2 centres de ressources).

L'analyse proposée est surtout à entendre comme les points de vue d'un groupe témoignant sur leurs vécus. Elle est produite à partir d'une analyse de mot-clé : extraction et regroupement des mots-clés indiquant des grandes tendances. Elle est produite à partir d'un regard croisé entre formateurs et professionnels. Elle est parfois mise en perspective avec les travaux des autres groupes régionaux.

Axe 2 (Analyse des formations sur fiches d'identité) :

Un guide des formations (non exhaustives) a été réalisé par la plateforme en 2003 pour les États Généraux de cette année-là. Ce document répertoriait sous forme de fiches d'identité les formations à l'échelle nationale (universitaires ou non). Certaines fiches proposait notamment des éléments concrets relatifs à la relation entre l'université/ et le monde professionnel.

Un sous-groupe de travail spécifique s'est constitué avec des représentants d'universités différentes, enseignants et/ou chercheurs fortement impliqués et des professionnels. Sur la base de la constitution d'un questionnaire, plusieurs interrogations devaient être explorées : aussi bien l'évolution depuis 2003 des formations dans un contexte changeant, les coopérations entre universités et territoires et leurs natures, le rapport entre la mise en situation pratique et les cours théoriques, l'influence ou non du territoire et des professionnels dans les choix pédagogiques, ...etc.

La réflexion du collectif s'est enrichie d'une part, par la contribution des centres de ressources franciliens qui de leur côté, ont élaboré une grille spécifique qui correspond plus à leur champs (la politique de la ville) et à la formation continue et qualification des acteurs, de plus, leurs contributions en plénières a été d'un apport enrichissant. D'autre part, par le rapprochement de trois autres régions (Rhône-Alpes, Auvergne, Midi-Pyrénées), à la construction commune du questionnaire et à la réalisation des enquêtes (une trentaine au total), a permis de diversifier et beaucoup enrichir ce travail. Les contextes et particularités permettant d'identifier les spécificités et les leviers qui pourraient permettre d'amorcer des relations entre formation et territoire plus durables. Une synthèse présente les transformations existantes ou en cours, les influences réciproques entre territoire et formations, les modalités, outils et choix pédagogiques, les particularismes régionaux et en conclusion quelques grandes tendances qui interrogent.

Enfin, un travail a été engagé à partir de la base (RNCP)⁷. Ce répertoire national a été exploité à partir de mots clés pour identifier vers quelles formations le répertoire oriente le demandeur et par niveau (I, II, III). Le résultat de cette recherche fait l'objet d'une fiche spécifique. Cette étude corrobore la démultiplication des formations et des intitulés pouvant associer le développement local. Les responsables de formation qui mettent régulièrement à

⁷ RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

jour les fiches intègrent le DL à des disciplines très diverses et une multitude de métiers, c'est encore plus flagrant pour les licences pro. Cette étude confirme la diffusion de la culture du développement local très largement au-delà des métiers dédiés comme par exemple, l'urbanisme, le tourisme la communication, ... Elle confirme aussi les démarches de spécialisation et de technicité.

Axe 3 (Analyse des interfaces sur la base de l'expérience) : Quelques fiches de récits d'expériences ont été produites par des membres du groupe à partir notamment de la grille de Rhône Alpes. Elles ont permis d'alimenter la synthèse.

Axe 4 (Rencontres des professionnels en situation, enquête) : Une enquête a été réalisée par les étudiants du Master DSU/DD d'Evry, dans le cadre de leur cursus. Ils ont réalisé des entretiens individuels auprès de professionnels dans différentes structures. Un rapport est disponible (120 pages), il fait l'analyse d'une cinquantaine d'entretiens des professionnels de développement social urbain sur 4 territoires Franciliens. Ce rapport comporte trois parties :

1. Le parcours professionnel (structure, poste, compétences, modes d'intervention, parcours)
2. Les formations des professionnels (formation initiale, formation continue, formation informelle, regards sur les formations reçues et les besoins de formation)
3. Les évolutions perçues par les professionnels (sur leur cœur de métier, sur le rapport au territoire, sur la question des moyens financiers, etc.)

Une restitution faite par les étudiants devant quelques membres du groupe s'est tenu à l'université d'Evry le 04 Avril 2012.

5 Les problématiques et questionnements

- Les évolutions qui inquiètent les professionnels questionnent le sens du développement local et le métier : faut-il former des gestionnaires de dispositifs ou des accompagnateurs du changement ?
- Il semble qu'il y ait des différences d'approche entre génération de professionnels.
- Quels sont les liens entre territoire et formation initiale, ces relations modifient-elles les pratiques professionnels et les contenus pédagogiques ?
- Il y a-t-il des écarts entre compétences requises et acquises ?
- Est-ce que cette relation université/territoire permet l'ajustement et l'adaptation entre l'offre de formation et l'évolution des pratiques ?
- S'il y a des ajustements entre les deux milieux tient-elle compte des évolutions, des demandes des étudiants, des employeurs ?
- La prise en compte de toutes les ressources et mutualisations, est-ce le développement local de demain ?
- Enfin la question des choix politiques locaux, la relation avec les élus, décideurs, est sans doute décisive pour construire les conditions d'un autre développement local ?

6 Synthèse des résultats avec interfaces

- a) Les premières analyses permettent d'identifier une plus grande professionnalisation et expertise des nouvelles générations de professionnels (un profil plus techniciens moins généralistes). Une augmentation de la qualification de Bac + 3 à Bac + 5. Un des signes de la professionnalisation du champ a été l'apparition de formations et la multiplication de l'offre (cf. point sur le RNCP), ce qui a généré une perte de lisibilité voir une mise en concurrence surtout en Ile de France. Ce qui provoque un flux important des étudiants d'une année à l'autre renforcé par une précarité économique.
- b) L'analyse du RNCP met en évidence cette profusion de formation dans des domaines très divers avec leurs spécialités et qui se réclament toutes du développement territorial. Là encore entre développement territorial et développement local la terminologie est confuse. Cela souligne la diffusion très large de cette terminologie bien au-delà des métiers dédiés. De plus, sont souvent empruntés au développement local les aspects plus technique de la construction de la méthodologie de projet. Ces formations visent parfois des profils de poste très spécifiques dans la communication, le tourisme, l'urbanisme, ...L'augmentation des formations entraine une banalisation du domaine, sans référence précise aux fondamentaux théoriques et aux principes du développement local. Si la diffusion du développement local semble indéniable on peut se poser la question d'une banalisation du terme sans référence à son sens, sa place dans le territoire ses principes et valeurs. D'ailleurs l'analyse du périmètre des formations a été difficile à établir.
- c) La création de formations universitaires estampillées « développement territorial », formations qui ont transformé par la même la « figure » du professionnel de « Mac Gyvers » en « technicien ». Les premiers étaient « enfants du terrain » les seconds « enfants de l'université ». En a découlé ce « choc des générations », que nous ont décrit bon nombre de professionnels interrogés. » De manière plus précise, la nouvelle génération de professionnel a pu bénéficier lors de sa formation initiale d'un apprentissage d'un haut niveau de technicité, d'un savoir scientifique de plus en plus développé, d'un degré d'expertise sans cesse croissant mais qui pêche cependant par son décalage avec la pratique vécue sur le terrain notamment dans l'aspect animation, caractéristique principale du développement local. A l'inverse les générations antérieures formées sur le terrain, jour après jour, dont la formation initiale est souvent éclectique en l'absence de formation spécialisée en développement local, ont acquis les savoir-être et savoir-faire indispensables à la pratique du développement.
- d) Beaucoup de professionnels ont souligné « l'apprentissage sur le tas » et la nécessité d'expérimenter des savoirs faire. La place des centres ressources est fondamentale dans cet échange d'expériences, partage et construction d'une réflexion collective. Tout en répondant à un besoin d'actualité, les centres de ressources permettent l'apprentissage par les autres et la confrontation à l'expertise de chercheurs ou

d'universitaires. Il semble que ces derniers est de moins en moins de temps à consacrer à ces moments.

- e) Une seconde tendance, celle de la spécialisation des métiers qu'amènent la segmentation des politiques publiques et l'apparition de dispositifs/programmes spécifiques (réussite éducative, projets de rénovation urbaine...). En somme les métiers et les formations du développement local ont connu une forte « division du travail social » pour reprendre le modèle formulé par Emile Durkheim (...) Alors même que le développement territorial se définit comme un travail transversal sur un territoire donné, la spécialisation du cœur de métier pose question. Il est certain que cette dernière a contribué à l'élévation du niveau d'expertise des professionnels sur des domaines de plus en plus pointus favorisant dans le même temps une meilleure prise en compte des besoins spécifiques. Mais celle-ci ne risque-t-elle pas d'enfermer ces professionnels dans leur domaine de spécialisation au détriment de l'approche transversale caractéristique le développement local ? **Comment les formations universitaires ou continues contribuent-elles à donner des clés de compréhension globale du développement territorial ?**
- f) La municipalisation des professionnels, la compétence du développement territorial transférée aux collectivités, les RGPP, et réorganisations sans cesse, créent une instabilité renforcée par la segmentation des politiques publiques. On constate une division du travail sur des champs transversaux qui obligent à s'organiser avec d'autres pour avoir la vision globale d'un territoire. Cela pose la question de **la place de l'interdisciplinaire dans les formations initiales** et la place d'une équipe et du travail collectif dans les cadres professionnels ? (cela suppose des conditions qui ne sont pas toujours toutes réunies) avec des moyens financiers en diminution.
- g) Cette dichotomie entre génération de professionnels se retrouve dans la demande des étudiants qui rejoint celle des employeurs d'une plus grande opérationnalité immédiate. La pression économique et la demande de débouché bien légitime, renforce ce phénomène. Cela se traduit par une demande des étudiants de boîte à outils de type qui renforce la dimension gestionnaire, l'évaluation, le contrôle, etc... au détriment du temps pour la proximité. Cela interroge sur la manière dont se construisent les politiques publiques localement, et la nécessaire adaptation des professionnels aux contextes changeants et aux manques de moyens. Cela interroge aussi sur le sens donné au développement local. L'analyse des étudiants propose **de faire une place, dans ce contexte de pénurie économique, à la créativité et l'innovation. Pourquoi pas ?**
- h) Contrairement à ce qui était envisagé au départ, les interfaces entre territoire et formation initiale sont beaucoup plus nombreuses et divers. On peut souligner une grande variété de mise en situation des étudiants qui vont bien au-delà du stage presque généralisé. Il y a aussi une interpellation presque systématique d'intervenants professionnels dans les cours et l'implication d'enseignants qui combinent une activité dans les territoires et une activité universitaire.
- i) Les compétences de bases en quelques mots (cf. synthèse de la recherche/action) : L'acquisition de compétences via l'expérience reste un postulat commun, mais aussi

l'animation d'équipe, la coordination d'activités de réseaux, la transversalité (combinaison de champs d'intervention divers), maîtriser la méthodologie de projet, avoir une vision globale et des compétences générales. Mais ce qui est particulièrement souligné dans l'enquête des étudiants d'Évry c'est la capacité d'adaptation et de réflexivité nécessaire aux professionnels. Les formations doivent construire ces processus en développant l'esprit et le regard critique des étudiants.

- j) On peut souligner la volonté des formateurs du développement local de favoriser l'action collective et d'ouvrir les formations aux impératifs du terrain sous diverses formes (cf. synthèse de l'enquête formation). Ces pratiques de professionnalisation se mettent en place dans une démarche pédagogique entre science et action. Cette posture apparaît comme l'un des facteurs majeurs de la réussite d'une formation à caractère professionnalisant. Mais les résultats de ces processus de travail avec les étudiants ne sont pas actuellement reconnus scientifiquement. Cette situation freine les enseignants-chercheurs qui ne pas forcément le temps et les moyens de construire cette relation au territoire malgré leur volonté. Cela ne bénéficie pas au rapprochement université/territoire.
- k) Rappel : le processus de Bologne, centré sur la notion d'excellence académique, évalue les enseignants-chercheurs par leurs travaux de recherche et donc éloigne encore plus le lien territoire et développement. Pourtant quelques formations pour compenser cette situation intègrent l'apprentissage dans la formation comme moyen de rapprocher formation et territoire. Cela implique de développer des pratiques différentes et innovantes.

7 Une Conclusion sous forme interrogative

- Il ressort de toutes les enquêtes de la recherche action Francilienne et sans doute commune à d'autres régions, la nécessité de porter un message sur le sens et les valeurs du développement territorial, de notre point de vue, pour un développement local plus humain où l'habitant est au cœur des processus à l'encontre d'un développement trop normé.
- La question de l'innovation est aussi au cœur de nos métiers : répondre aux enjeux de complexité, de transversalité, dans un contexte d'injonctions contradictoires, où l'expérimentation s'ajuste mal avec la pénurie de moyens, cela représente un vrai défi pour les professionnels.
- Réflexivité, créativité, expérimentation, tout ceci interpelle l'université dans sa pratique de recherche autant que dans la formation.
- La question de l'adaptation de l'offre de formation dans le champ du développement territorial ne peut pas être analysée sans le prisme du recrutement des professionnels : quelles politiques de ressources humaines ont aujourd'hui les employeurs, privés ou

publics, de ces professionnels ? Les compétences gestionnaires, telles que celles du management, ne sont-elles pas les objectifs de formation mis en avant par les employeurs ? Quels profils valorisent-ils et pourquoi ? N'existe-t-il pas une spécificité Francilienne concernant l'embauche de jeunes professionnels issus des grandes écoles ? Dans quelle mesure les employeurs sont-ils associés et se sentent-ils concernés par une réflexion sur l'adaptation de l'offre de formation ? des questions qui interrogent la PFMET.

III/ 3. FICHE SYNTHETIQUE RHONE ALPES

1. Les acteurs

Etaient présents lors de la réunion de lancement du 5 octobre 2011 (Lyon) :

- **Organismes de formation :**

- Université Jean Monnet (St Etienne),
- Université Lyon 2,
- Université Joseph Fourier (Institut de Géographie Alpine, Grenoble).
- CIEDEL (Centre International d'Etudes pour le Développement Local)

- **Centres de ressources :**

- ARADEL (Association Rhône-Alpes des professionnels du Développement Economique Local),
- CRDR (Centre régional de ressources du développement rural).

Ont manifesté un intérêt à la démarche :

- Région Rhône-Alpes (Direction des politiques territoriales et Direction de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'innovation et des formations sanitaires et sociales)
- Grand Lyon
- Université Pierre Mendès France (Grenoble)
- Université Lyon 1

2. Les angles d'attaque

Lors de la réunion de lancement, un constat a été partagé : celui de l'absence de littérature sur la relation emploi-formation, quand bien même les échanges et témoignages constatent le décalage entre formations et besoins des milieux professionnels. A défaut d'être impensé, ce sujet reste non formalisé. Une étude sur ce sujet pourrait permettre, dans la lignée des chantiers de réflexions engagés (par exemple le réseau Université-Territoires en Réseau Rhône-Alpes, UniTer-RA), de donner une meilleure visibilité, voire crédibilité à ces enjeux, notamment auprès des formateurs (dans le milieu universitaire par exemple, quand bien même les enseignants sont conscients de ces enjeux, ils se heurtent souvent à l'inertie de ces institutions pour faire évoluer les formations, et méconnaissent le quotidien des professionnels).

Ces enjeux questionnent plus largement la capacité de l'université, dans ses missions d'enseignement et de recherche, à s'adapter à un contexte en constante et rapide évolution. L'un des risques sous-jacent pointé lors de cette première réunion est celui d'une spécialisation/technicisation croissante des formations (permettant une employabilité rapide), au détriment d'une approche plus généraliste et réflexive nécessaire à la formation

d'une « culture politique » (décryptage des jeux d'acteurs notamment) et/ou « éthique » (développement d'une posture et des capacités relationnelles par exemple).

3. Les approches méthodologiques

Sur la base du cadre de travail commun proposé dans le document de présentation de la recherche-action, le choix a été fait de rédiger des synthèses d'entretiens donnant à voir l'historicité de la formation, ainsi que des fiches d'expériences, mettant en lumière une initiative de collaboration entre sphères académiques et professionnelles.

Au cours de la démarche, le groupe Rhône-Alpes s'est joint à la région Ile-de-France, puis à la région Auvergne, et enfin Midi-Pyrénées pour effectuer une enquête formation à échelle interrégionale.

Participation à l'enquête formation interrégionale :

Une grille d'entretien a été rédigée sur la base du cahier des charges, a été soumise au groupe pour validation (cf. annexe). Trois entretiens ont été conduits sur cette base, puis, au regard de l'évolution de la recherche action à l'échelle nationale et de la mise en œuvre d'une enquête formation, la grille d'entretien été élargie pour avoir une base de questionnement communs aux quatre régions (Auvergne, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes).

Cinq formations ont été rencontrées :

- Université Jean Monet à St Etienne : Licence professionnelle Patrimoines des XX et XXIème siècles
- Institut de Géographie Alpine, Université Joseph Fourier à Grenoble : Master Science du territoire, mention Ingénierie du développement territorial
- ENTPE à Vaulx-en-velin : Diplôme d'ingénieur, Voie d'approfondissement Aménagement et politiques urbaines
- ISARA à Lyon : Diplôme d'ingénieur en agriculture, Domaine d'approfondissement Développement des territoires ruraux et gestion de projets
- CIEDEL à Lyon : Expert en ingénierie de développement local

Par ailleurs, trois entretiens complémentaires ont été effectués auprès d'un centre de ressource et de deux employeurs, afin d'élargir la réflexion sur les besoins de formation.

- Anne Carton, directrice du Centre régional de Ressources du Développement Rural
- Alain Arnaud, directeur général des services de la commune de Roche la Molière (Loire)
- Pascal Bonnot, directeur de la direction du développement territorial de la ville de Recherche Action – Plateforme des métiers du développement territorial - Juillet 2013

Fiches d'expériences :

Elles ont été réalisées par les membres du groupe, et présentent une ou plusieurs initiatives sur la relation formation/monde professionnel, sur la base d'une trame commune préalablement soumise au groupe pour validation (cf. annexe). Deux fiches, présentées en annexes, ont été réalisées.

4. Problématique de départ et évolution des questionnements

Comme évoqué ci-dessus, le groupe Rhône-Alpes s'est constitué dans une proximité préexistante, développée par le biais des activités du réseau Uniter-RA (Universités et Territoires en réseau – Rhône-Alpes)⁸. Ce réseau, constitué en 2006, dans le cadre d'un Cluster rhônalpin lié au Schéma Enseignement Supérieur Recherche de la Région Rhône-Alpes⁹ est une plate-forme collaborative réelle, et virtuelle, qui vise à développer et valoriser l'innovation territoriale par la rencontre entre acteurs territoriaux et acteurs de la recherche et de la formation, à travers la recherche-action, l'expérimentation partenariale, le transfert et la valorisation scientifique.

Ce réseau s'est constitué sur la base du constat des difficultés de collaboration entre acteurs universitaires et acteurs professionnels des territoires. La réunion de lancement du groupe Rhône-Alpes est revenue sur ce premier constat, étayant par des témoignages un constat de décalage entre formations et besoins des milieux professionnels.

Sur cette base, le groupe a également fait constat commun de l'absence de littérature sur la relation emploi-formation dans le champ du développement local et territorial. C'est donc dans la perspective d'alimenter une réflexion partagée, grâce à la production de connaissances sur le sujet que le travail du groupe s'est engagé.

⁸ La réalisation de travaux de recherche appliquée des apprentis en DRT accueillis par la DPT sur 1 ou 2 ans. « L'innovation dans les projets de territoires », « Les stratégies foncières dans et pour les CDRA », « La formation des porteurs de projet des CDRA », « Le recours à l'ingénierie d'appui ou d'appoint par les territoires », « Les dispositifs d'observation mis en place dans les territoires »,...sont autant de sujets qui ont été traités dans ce cadre.

L'élaboration et la mise en œuvre de dispositifs concrets de collaboration entre universités et territoires : Depuis 2008, l'observatoire régional des stages professionnalisants en développement territorial (*ObsTer*). En 2010, le projet StaRTer (*les stages comme ressource territoriale*) en collaboration avec le territoire Biovallée dans le cadre de l'appel à projets Responsabilité Sociale de l'Université.

L'organisation de séminaires partenariaux sur 1 à 2 journées associant chercheurs, élus et professionnels autour de questions « ontologiques » et transversales liées à la pratique du développement territorial (« les valeurs du DT », « les mots du DT »...);

L'organisation fin 2011 d'une rencontre partenariale réunissant chercheurs, élus, techniciens de collectivités et acteurs socio-professionnels du développement territorial autour de l'enjeu : « Comment coopérer, penser les interfaces Universités-Territoires »⁸.

⁹ Cluster 12 : Dynamiques sociales et territoriales.

Faisant l'hypothèse de la place centrale du contexte institutionnel dans le développement des relations emploi-formation, la fiche expérience cherche à repérer les conditions qui favorisent contraignent, et/ou bloquent la relation entre universitaires et professionnels.

Toujours selon cette hypothèse, la fiche récit vise à contextualiser, dans une approche historique, les conditions d'émergence et de structuration de ces relations. L'hypothèse sous-jacente étant que la faible reconnaissance des activités de professionnalisation dans la carrière des enseignants chercheurs est un frein majeur au développement des relations entre formations et monde professionnel.

5. Synthèse des résultats

Les résultats, mis en débats avec les trois autres régions participant de l'enquête sont celles du rapport de synthèse.

6. Annexes

Liste des membres du Groupe Régional

- Claire AUTANT-DORIER, Université Jean Monnet, Saint-Etienne
- Jean-Claude BLET, Direction des Politiques Territoriales, Région Rhône-Alpes
- Philippe CUNTIGH, DEFIS, Direction de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche, de l'Innovation et des Formations Sanitaires et Sociales, Région Rhône-Alpes
- Anne CARTON, CRDR & Plate-forme régionale du développement rural
- Sylvie DADOMO, Université Lyon 2, en charge des stages et stagiaires
- Claire DELFOSSE, Université Lyon 2, Laboratoire Etude Rurale
- Rose-Marie DI DONATO, CIEDEL, détachée Résa Coop
- Grégoire FEYT, Université Joseph Fourier de Grenoble, Institut de Géographie Alpine
- Jacques GODET, ISARA : Ecole d'ingénieurs en alimentation, agriculture, environnement et développement rural
- Claude JANIN, Institut de Géographie Alpine de Grenoble
- Sylvain LAIGNEL, Direction des Politiques Territoriales, Région Rhône-Alpes
- Romain LAJARGE, Institut de Géographie Alpine de Grenoble
- Marie-Pierre LENCI, Université Lyon 2, SCUIO
- Yoann MORIN, doctorant IGA - PACTE
- Sylvia PAMPANI, Université Lyon 1, Coordinatrice du CLIPE (Coordination Lyon1 Pour l'Insertion Professionnelle des Etudiant-e-s)
- Claudine PILTON, Directrice de l'ARADEL
- Olivier PIPARD, Grand Lyon, réseau DSU
- Yvan RENO, Université Pierre Mendès France de Grenoble
- Mohammed SEFFAHI, Université Lyon 2, Département de Formation Continue, Chercheur au CREA,
- Elise TURQUIN, Doctorante Institut de Géographie Alpine de Grenoble, PACTE
- Pascale VINCENT, CIEDEL, Administratrice UNADEL

Grille d'entretien

Profil et parcours

- - Pouvez-vous me présenter rapidement votre formation et votre parcours professionnel ?
- Quelles sont vos fonctions et responsabilités dans cette formation et depuis combien de temps les occupez-vous ?

La formation

- Depuis combien de temps existe cette formation ?
- Quel est le contexte de création de la formation (élément(s) déclencheurs, pourquoi et comment l'idée a-t-elle émergée, par qui a-t-elle été portée...) ?
- Quelles ont été les principales évolutions de la formation depuis sa création et pourquoi ?
- Comment la maquette a-t-elle été construite (selon quels critères/référentiels académiques, professionnels, identification des compétences et savoirs clés, définition des enseignements théoriques et pratiques..) ?
- Quelle est la place/le poids du contexte institutionnel dans l'élaboration de la maquette de formation ? (réformes LMD, PRES, politiques enseignement supérieur et recherche...).
- Comment est-elle évaluée ? (par qui, quand et comment ?)
- La recherche alimente-elle le contenu de formation? Si oui, selon quelles modalités ?
- Qui intervient dans cette formation (enseignants chercheurs/intervenants extérieurs) ?

Relations avec le milieu professionnel

- Sur quoi et à quels moments dans la formation y a-t-il relation avec les professionnels ? Quels sont les dispositifs d'interface avec le monde territorial (ateliers, stages, sorties, interventions, réseaux anciens élèves...) ?
- Dans quel cadre se sont-elles mises en place? (initiative ? Contrainte ? Opportunité ? Avec quels objectifs ?)
- Comment sont identifiés/choisis les professionnels/territoires partenaires de la formation ? (relations perso ? Liens institutionnels...)
- Comment ces relations ont-elles évolué dans le temps ?
- Quels sont les effets réciproques de ces relations ?
- Ces relations ont-elles fait évoluer la formation ?
- Pourquoi vous êtes-vous impliqué dans une formation professionnalisante ?
- Depuis combien de temps en êtes-vous responsable ? Vous voyez-vous continuer sur le long terme ?
- Est-ce que s'occuper d'une formation professionnalisante est valorisant, et est-ce valorisé ?

Recherche action - Groupe Rhône-Alpes

TRAME POUR FICHE D'EXPERIENCE

DESCRIPTIF de l'initiative (*sur quoi porte la collaboration ?*)

PRESENTATION du témoin (*qui êtes-vous et quel est votre rôle dans l'expérience présentée ?*)

DESCRIPTIF de l'expérience menée (*décrivez votre expérience de manière libre autour des 4 points suivants*)

1. **Origine** (*d'où vient la collaboration et comment a-t-elle débuté ?*)
2. **Organisation** (*comment la collaboration est-elle mise en oeuvre ? Comment se concrétise-t-elle ?*)
3. **Evolution** (*La collaboration a-t-elle évolué ? Si oui pourquoi et comment ?*)
4. **Bénéfices réciproques** (*quels bénéfices retirez-vous/avez-vous retiré de cette collaboration ?*)

BILAN ET PERSPECTIVES de l'expérience (*La relation est-elle appelée à se pérenniser?*)

1. **Bilan** (*Que retenir de cette collaboration et pourquoi ?*)
2. **Perspectives** (*Y a-t-il des changements envisagés ? Si oui, lesquels et pourquoi ?*)

SYNTHESE

En résumé

Contact

Mots-clé

QUESTIONS SUPPORTS

Questions pense-bête utilisables pour guider la réflexion

Historique/contexte et origine de la relation (<i>Comment et pourquoi la collaboration a-t-elle débuté ?</i>)
Objectifs et enjeux (<i>A quoi sert l'action concernée ? Qu'est-ce qui est visé par le biais de cette collaboration ?</i>)
<i>A quel(s) moment(s) de la formation la relation intervient-elle ? OU A quel(s) moment(s) du projet/de l'action la relation intervient-elle ?</i>
Organisation de la relation (<i>Comment se concrétise la relation ? Comment cela se déroule-t-il ? Quelle est la répartition des rôles ?</i>)
Organisation de la communication (<i>Comment se déroule le processus de communication autour de l'action sur laquelle porte la collaboration entre acteurs du monde universitaire et acteurs du monde territorial ?</i>)
Liens à l'apprentissage (<i>En quoi la relation contribue-t-elle à l'apprentissage respectif ? Qu'avez-vous appris/acquis grâce à cette expérience relationnelle ?</i>)
Interfaces (<i>Y a-t-il des acteurs qui interviennent dans la mise en relation ? Pourquoi ? Quel est leur (s) rôle(s) ?</i>)
Moyens (<i>Quels moyens sont mobilisés pour l'organisation et la gestion de cette collaboration ?</i>) Humains ? Communication ? Financiers ?
<i>En quoi cette collaboration mobilise-t-elle différemment les formateurs / étudiants / professionnels ?</i>
<i>Qu'est-ce que ce type de sessions apporte de nouveau ou de différent par rapport à des réalisations plus classiques ?</i>
<i>Qu'est-ce qui vous plaît dans cette action ?</i>
Résultats (<i>Quelles attentes initiales sont satisfaites ? Comment cela se concrétise/manifeste-t-il ?</i>)
Evaluation (<i>Comment se fait l'appréciation sur la collaboration ?</i>) Critères (<i>Qu'est-ce qui est regardé à propos de cette coopération, notamment en priorité ?</i>) Déroulement de l'évaluation (<i>Comment l'évaluation est-elle réalisée ?</i>)
Impact (<i>Quels sont les changements provoqués par cette collaboration ?</i>)
<i>Seriez-vous prêts à réitérer l'expérience ? Pourquoi ?</i>
Éléments moteurs et facteurs de réussite (<i>Qu'est-ce qui permet d'atteindre les résultats visés ? Qu'est-ce qui provoque les changements constatés ?</i>)
Difficultés rencontrées et solutions proposées (<i>Quels sont les freins/blocages à la collaboration ? Comment pourraient-ils être levés/contournés ?</i>)
<i>Qu'est-ce qui pourrait vous faire renoncer à la mise en œuvre de cette action ?</i>
<i>Si cette action devait s'arrêter pour une raison extérieure à votre propre décision, comment vous y prendriez-vous pour continuer, si vous trouviez cela nécessaire ?</i>
Perspectives d'évolution (<i>Y a-t-il des évolutions envisagées ?</i>)

Recherche action - Groupe Rhône-Alpes

FICHE D'EXPERIENCE

Master In. P. A.C.T.

Spécialité Politiques sociales et développement territorial

Parcours : ingénierie de Projet, Action Communautaire et Territoires

Claire Autant-Dorier

DESCRIPTIF de l'initiative *(sur quoi porte la collaboration ?)*

Journées sur site : Temps de formation et d'échange avec les professionnels qui se fait dans le territoire d'exercice de ceux-ci. Il s'agit d'approfondir les enjeux du développement social local en resituant une structure (centre social, association, régie de quartier, etc.) dans son environnement. Rencontre des partenaires, prise de connaissance du cadre d'intervention, échange sur des enjeux spécifiques au domaine d'action de la structure.

Les journées sur site ont lieu 2 fois par an, elles sont organisées par les étudiants eux-mêmes à partir d'un premier contact qui leur est donné par la responsable de la formation.

PRESENTATION du témoin *(qui êtes-vous et quel est votre rôle dans l'expérience présentée ?)*

Je suis mcf, enseignant –chercheur et responsable du Master InPACT.

Mon rôle consiste à repérer des acteurs (structure, territoire) où des actions de développement social particulièrement attentives aux domaines d'action qui font la spécificité de la formation sont développées (action dans le domaine de l'interculturalité ou de la lutte contre les discriminations, travail participatif avec les publics et habitants, action communautaire).

DESCRIPTIF de l'expérience menée *(décrivez votre expérience de manière libre autour des 4 points suivants)*

5. Origine *(d'où vient la collaboration et comment a-t-elle débuté ?)*

Dans le cadre du comité de pilotage de la formation, au moment de la création de la formation en 2010, nous avons décidé avec les partenaires professionnels de proposer ces temps « extra-muros ». 2 journées ont eu lieu dans la structure de l'un des membres du comité (en 2010 et en 2011) : la seconde est venue d'un constat de l'insuffisance du format « séance de cours à l'université » sur une expérience associative singulière. 2 autres ont eu lieu auprès de partenaires repérés au cours d'autres collaborations : recherche-action d'un collègue menée dans un quartier, collaboration comme « experte » des questions de migrations dans le cadre de groupe de travail sur le territoire stéphanois pour moi.

6. Organisation *(comment la collaboration est-elle mise en oeuvre ? Comment se concrétise-t-elle ?)*

J'ai un premier entretien avec le responsable de la structure qui sera le point d'accueil initial, le principe de la journée sur site et la date sont retenus, ensuite ce sont les étudiants qui doivent construire le programme, organiser l'accueil, diffuser l'information. Ils prennent rendez-vous avec le responsable identifié, voient avec lui quels sont les partenaires pertinents à inviter, choisissent une thématique à creuser....
La rencontre se déroule sur une journée complète.....

7. Evolution (*La collaboration a-t-elle évolué ? Si oui pourquoi et comment ?*)

...L'expérience est récente, les principes sont restés les mêmes cette année. Vigilance à avoir sur le fait que ces rencontres amènent bien à comprendre les enjeux du territoire et pas seulement à traiter d'une thématique plus théorique.

8. Bénéfices réciproques (*quels bénéfices retirez-vous/avez-vous retiré de cette collaboration ?*)

Pour les étudiants cela permet véritablement de rendre très concrètes des choses abordées en cours. Ils identifient notamment l'importance des liens avec les collectivités territoriales et les élus. Ils perçoivent aussi les décalages qu'il peut y avoir parfois entre les intentions affichées, les façons de rendre compte de l'action et la difficulté à mettre en œuvre celle-ci. Ils expérimentent concrètement le fait de prendre contact avec des acteurs, d'éclaircir leurs attentes, de travailler ensemble à construire quelque chose en négociation. Cela a permis à 2 étudiantes de trouver un lieu de stage. La rencontre avec d'autres partenaires nous permet d'élargir notre réseau professionnel pour de futurs stages et d'autres journées. Cela permet aussi de faire connaître la formation et les étudiants pour leur insertion future.

Les rencontres sur site ont permis dans 2 cas à des acteurs du même territoire de se rencontrer tous ensemble et d'échanger plus librement sur leurs actions respectives.

Les questionnements apportés par les étudiants sont l'occasion de prendre du recul sur leurs pratiques, de les expliciter. Ce temps de réflexion est apprécié.

Les collaborations ont aussi dépassé dans un cas le temps de la journée sur site : les actions d'échange international conduites par une structure nous ont permis d'enrichir les rencontres que nous avions prévues dans le cadre d'un voyage d'étude à Barcelone et réciproquement 3 professionnels de la structure et de ses partenaires + 1 habitante sont venus avec les étudiants pour ce voyage d'étude (le voyage a été pris en charge en partie par l'université).

BILAN ET PERSPECTIVES de l'expérience (*La relation est-elle appelée à se pérenniser?*)

3. Bilan (*Que retenir de cette collaboration et pourquoi ?*)

Ce temps sur site est vraiment indispensable à une formation professionnelle, il permet aux étudiants de découvrir d'autres configurations locales d'acteurs que celles dans lesquelles ils

sont pris dans leur stage. Cela les mobilise fortement et constitue un temps fort de la vie du groupe.

4. Perspectives (*Y a-t-il des changements envisagés ? Si oui, lesquels et pourquoi ?*)

Eventuellement coupler davantage ces journées sur site aux journées d'étude que j'organise chaque année et qui ont davantage un format colloque mais qui sont aussi organisées en collaboration avec des professionnels : en faisant intervenir et en ayant pour public des praticiens.

SYNTHESE
En résumé
Journée sur site : découverte des acteurs d'un territoire oeuvrant au développement social local dans une perspective d'action communautaire.
Contact
claire.autant.dorier@univ-st-etienne.fr
Mots-clé
Autonomie des étudiants, réseau professionnel, pratiques en situation.

Recherche action - Groupe Rhône-Alpes
FICHE D'EXPERIENCE

Expert en ingénierie du développement local
Centre International d'Etudes pour le Développement Local
Pascale Vincent

DESCRIPTIF de l'initiative *(sur quoi porte la collaboration ?)*

La collaboration porte sur le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, destiné à reconnaître aux professionnels la possession de tout ou partie des compétences incluses dans le diplôme délivré par le CIEDEL (« Expert en Ingénierie de Développement Local » - Bac + 5). L'objectif de ce dispositif est de permettre aux professionnels d'acquérir tout ou partie du diplôme sans suivi de la formation.

La principale difficulté de la VAE est d'offrir aux professionnels la possibilité de présenter/rendre compte/prouver/démontrer leurs capacités -c'est à dire non seulement leurs connaissances (savoirs) mais aussi leurs savoir-faire et savoir-être – en dehors de leur contexte de travail. Cela suppose qu'ils démontrent hors situation leurs aptitudes à réagir de manière adéquate aux situations auxquelles peuvent les confronter les fonctions et responsabilités auxquelles ils prétendent.

La VAE a donc pour objet pour le candidat de donner à voir de quoi il est professionnellement capable, dans quels champs et à quel niveau de capacités il se situe, et pour l'évaluateur de juger de la « performance » professionnelle. La VAE pose, de fait, des questions sur les objets de la validation (être capable de quoi ?), les objectifs (pour quoi faire ?), l'évaluateur (qui évalue ? pour qui ?), les modalités de la performance (quand, comment ?), etc.

Quelles sont les performances ? Comment rendre compte d'une performance ? Sur quels critères juger d'une performance ? Autant de questions posées par la VAE, auxquelles l'expérience du CIEDEL cherche à répondre.

PRESENTATION du témoin *(qui êtes-vous et quel est votre rôle dans l'expérience présentée ?)*

Témoin = Pascale Vincent, chargée de mission, de formation et de recherche au CIEDEL.

De 2001 à 2007, en tant que directrice de la Formation, j'ai piloté le dispositif et la démarche d'élaboration de la formation en Ingénierie de développement Local, inscrite au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), au niveau I (bac + 5).

J'ai donc, après acquisition de l'inscription de la formation au RNCP, été amenée à travailler sur le montage du dispositif VAE, dispositif obligatoire pour maintenir la reconnaissance du diplôme par l'Etat.

DESRIPTIF de l'expérience menée (*décrivez votre expérience de manière libre autour des 4 points suivants*)

9. Origine (*d'où vient la collaboration et comment a-t-elle débuté ?*) dans le cadre de leurs activités antérieures

Au CIEDEL, l'origine du dispositif VAE est antérieure à l'obligation légale faite par le RNCP de mettre en place un dispositif de reconnaissance des compétences (et donc niveau) acquises par l'expérience.

Le CIEDEL a mis en place son offre de formation depuis sa création, en 1990. En tant que structure privée, originellement rattachée à l'Université Catholique de Lyon – Institut de l'UCL - et aujourd'hui association), le CIEDEL avait le droit de délivrer un titre (équivalent d'un diplôme du domaine public) attestant d'un niveau de compétences, à partir de ses propres grilles d'évaluation docimologique¹⁰. Il avait également la possibilité de poser les conditions d'accès au titre délivré et d'en apprécier l'existence à partir de ses propres critères et outils.

Dès le départ centrée sur le renforcement des capacités des professionnels du développement déjà en activités (adultes) dans le champ du développement local, la formation « diplomante » du CIEDEL a dû se structurer à partir des besoins de son public.

Constat a été fait très tôt par le biais des dossiers de candidatures, que certains candidats disposaient d'une expérience professionnelle importante et riche, sans pour autant avoir le niveau d'études minimal exigé pour entrer en formation au CIEDEL. Pour pallier ce problème et donner la possibilité aux personnes motivées d'accéder à la formation, un dispositif informel a été mis en place, sur base d'entretiens individuels avec ces candidats. L'objectif de cet entretien était de repérer non seulement la réalité de leur motivation, mais

¹⁰ Science des examens et des épreuves, science de la notation, des procédures d'évaluation en éducation et formation.

également le niveau et le type de compétences déjà acquis par l'expérience. En cas de repérage d'une solide motivation, et d'un niveau de compétences professionnelles déjà pointu, l'accès à la formation était ouvert, après compléments d'informations et de justificatifs d'emploi et de compétences (documents permettant de comprendre le type de productions et/ou de travaux réalisés).

Les professionnels et acteurs du développement étant le public de formation du CIEDEL depuis sa création, l'appréciation de la « performance » des publics ne pouvait se concevoir sans les premiers concernés, ne serait-ce que pour les stages en structures, qui étaient inclus dans le parcours de formation pour une durée minimale de 3 mois. Des contacts se sont donc développés de cette manière avec les pairs et les structures employeurs.

Le dispositif RNCP est venu « formaliser » une expérience antérieure déjà ancienne.

10. Organisation (*comment la collaboration est-elle mise en oeuvre ? Comment se concrétise-t-elle ?*)

La collaboration Université-Professionnels s'incarne à plusieurs endroits du dispositif VAE :

- Les outils de candidature et d'accompagnement élaborés par le CIEDEL, qui a adapté les obligations du dispositif d'Etat¹¹ aux modalités de présentation de leurs expériences par les professionnels.
- Le jury VAE, où siègent à parité formateurs CIEDEL et professionnels de la coopération et/ou du développement local et territorial, ceci en fonction des disponibilités et du champ d'expérience du candidat.
- Les outils utilisés par le jury VAE, élaborés par le CIEDEL ; ces outils permettent en amont du jury de comprendre et de juger de l'acquisition des compétences présentées au jury pour validation, et en aval de valider ou non, tout ou partie des compétences présentées à validation.

Pour constituer le jury, le CIEDEL « pioche » dans ses divers réseaux : anciennes structures de stage, partenaires de projets¹², structures prescripteurs, anciens étudiants en poste, administrateurs, etc.

¹¹ Explicitation de compétences contenues dans le référentiel de compétences de la formation délivrée, dont le diplôme est reconnu par l'Etat.

¹² En dehors des activités liées à la mise en œuvre de la formation « diplomante », le CIEDEL développe des activités de service aux acteurs du développement, sous forme d'accompagnement institutionnel, de formation externe, d'évaluation, de renforcement méthodologique, etc. et également des projets développés en partenariat avec d'autres structures, dans le domaines de l'échanges d'expérience et de la recherche appliquée.

11. Evolution (*La collaboration a-t-elle évolué ? Si oui pourquoi et comment ?*)

Au fil du temps, la collaboration dans le cadre du dispositif VAE s'est structurée. L'obligation légale a sur ce point joué un rôle de catalyseur, obligeant à construire/expliciter la structuration du processus (parcours), et à pousser encore plus loin les réflexions sur les modalités de rendu compte des performances professionnelles et sur l'adaptation des outils à utiliser pour passer de la présentation d'une expérience globale à la présentation de compétences segmentées.

12. Bénéfices réciproques (*quels bénéfices retirez-vous/avez-vous retiré de cette collaboration ?*)

Issue au départ du « moule universitaire », ma collaboration avec le monde professionnel m'a indéniablement apporté une autre compréhension et appréhension de mon environnement et de la vie.

La notion d'acteur résume cette dimension, qui renferme une autre manière de voir et de concevoir, dans laquelle certains éléments occupent une place essentielle :

- Le processus, basé sur une conscience que l'action se construit dans le temps et n'est pas une donnée en soi, ni un fait établi une fois pour toute ;
- La valeur de l'expérience et du vécu qui renferme des manières « d'utiliser » l'environnement pour agir ;
- Le besoin de s'adapter aux évolutions, aux environnements et aux situations, c'est-à-dire de prendre en compte la nouveauté et la différence par rapport à ce qu'on connaissait et ce qu'on avait l'habitude de faire. C'est recomposer sans cesse, ré-assembler des outils et manières de faire, bricoler (au sens noble du terme) c'est-à-dire explorer les possibles et construire avec ce que l'on a.

Au-delà de mon cas personnel, la collaboration avec le monde professionnel permet au CIEDEL d'échanger facilement sur les évolutions en cours et les besoins en formation, de partager des constats, des réflexions, des expériences, des méthodes, des outils, de monter des collaborations et d'innover.

BILAN ET PERSPECTIVES de l'expérience (*La relation est-elle appelée à se pérenniser?*)

5. Bilan (*Que retenir de cette collaboration et pourquoi ?*)

Au-delà de cette ouverture sur une autre manière d'appréhender les choses, et de l'enrichissement de mes connaissances, la collaboration avec les professionnels a élargi ma compréhension des concepts scientifiques, aujourd'hui plus interdisciplinaire et

transdisciplinaire. Cela me permet de dialoguer avec des universitaires issus d'autres disciplines que les miennes (droit et anthropologie), de partager avec eux ma compréhension des choses, et de m'enrichir de leurs connaissances.

Au final, l'ouverture sur le monde professionnel des acteurs de la coopération et du développement m'a ouvert à d'autres disciplines universitaires, et m'a permis de développer des collaborations passionnantes tant aux niveaux personnel, professionnel qu'universitaire.

6. Perspectives *(Y a-t-il des changements envisagés ? Si oui, lesquels et pourquoi ?)*

Il n'y a aucun changement envisagé par le CIEDEL par rapport au dispositif VAE.

SYNTHESE
En résumé
L'expérience du CIEDEL en matière de VAE repose sur l'adaptation du cadre légal (validation de compétences) aux besoins des professionnels (explicitation d'expériences significatives de capacités acquises) un dispositif comprenant des méthodes, outils et modalités de collaboration avec le monde professionnel.
Contact
Pascale VINCENT – CIEDEL 19 rue d'Enghien, 69002 LYON Tel. 04-72-77-87-50
Mots-clé
VAE – Capacités - Evaluation de la performance professionnelle -

III/ 4. FICHE SYNTHETIQUE MIDI-PYRENEES

1. Les acteurs

Réseaux de professionnels et acteurs du développement

- RMP DSU (Réseau Midi-Pyrénées Développement Social Urbain) ;
- ADEFPAT (Association pour le développement par la formation des pays de l'Aveyron, du Tarn, du Lot et du Tarn et Garonne) ;
- Mouvement des foyers ruraux ;
- Territoires de projets de Midi-Pyrénées (Pays)

Organisme de formation et de recherche

- Université Toulouse le Mirail (UTM) - Département de Géographie ;
- Laboratoire UMR Dynamiques Rurales, INRA UMR AGIR, LGCO Université Paul Sabatier

2. Les objectifs de travail fixés et le calendrier

Après une première réunion de lancement, deux axes de travail ont été retenus :

- analyse de l'offre de formations dans le champ du développement territorial à l'échelle régionale (voir grille d'entretien annexe 1)
- analyse de l'évolution des métiers et de leurs contenus des professionnels du développement territorial (voir fiche de présentation de l'organisation de la journée en annexe 2)

L'axe un s'est matérialisé à travers la réalisation d'entretiens auprès de 12 responsables de formation relevant de différents établissements de formation supérieures et différents niveaux de formations (DUT, licence Pro, Master Pro ou indifférenciés)

L'axe 2 a été abordé à travers l'organisation d'une journée d'échanges à Foix réunissant 6 professionnels et 6 enseignants-chercheurs. A partir d'une présentation de leurs trajectoires, chacun des professionnels a abordé la nature des changements qui marque leur contexte de travail et leurs activités.

3 - Synthèse des résultats

3.1 - Volet Formation

Elargissement de l'offre de formations à la fois sur le plan territorial et au niveau des rattachements disciplinaires et institutionnels.

Affirmation de collectifs enseignants-professionnels- partenaires favorisant l'adaptation de l'offre de formations aux attentes des milieux professionnels.

Dynamique de rapprochement avec les acteurs du développement et de l'aménagement à travers des pratiques pédagogiques variées et élargies, à travers de nouvelles relations contractuelles, qui favorisent les apprentissages in situ, qui rapprochent des questions d'aménagement et de développement des territoires partenaires

Formations assurant jusqu'à aujourd'hui un bon niveau d'insertion professionnelle

3.2 – Volet Métiers

Les différentes interventions ont appréhendé deux dimensions du changement : le changement des contextes, cadres d'action et les changements des pratiques, du métier.

Les évolutions majeures retenues :

- des métiers qui nécessitent de plus en plus d'expertise et de spécialisation. L'animateur est davantage perçu que par le passé comme un expert,
- l'action en réseau est inscrite dans les pratiques mais les réseaux formels, formalisés ne sont pas toujours satisfaisants,
- Tensions entre approches globales et sectorielles plus fortes que par le passé avec un risque de perte de vue de la dimension globale des projets de territoires,
- Perte de la capacité de création du fait de la multiplication des cadres normatifs et d'action et ce dans différents domaines : économie, environnement, planification, social...

4 - Perspectives :

Constitution d'un groupe de travail associant universitaires, responsables de formations, professionnels et leurs réseaux dans une optique d'observation continue des transformations des cadres d'activités, des métiers et des évolutions à venir des formations initiales mais aussi d'éventuelles formations en alternance, formations continues...

ANNEXE 1

GUIDE D'ENTRETIEN MIDI-PYRENEES - janvier 2013

Objectifs : alimenter le volet rétrospectif et prospectif de la recherche action

- Interroger les évolutions dans l'offre de formation depuis une dizaine d'années ;
- Identifier les facteurs qui ont influencé le plus les évolutions du contenu et de la pédagogie des formations;
- Engager un volet prospectif sur la formation ; appréhender les perspectives d'évolution du contenu des formations

Le guide d'entretien est structuré selon 3 grandes parties :

- 1/ Identité de la formation : Sens de la formation ; Cultures, savoirs et compétences; Publics et débouchés ;
- 2/ Modes d'apprentissage et liens avec les milieux professionnels ;
- 3/ Facteurs clés d'évolution et mises en perspective

Ce guide d'entretien est largement inspiré du guide élaboré par les autres régions mais il a été légèrement modifié par l'ajout ou la reformulation de questions.

Durée de l'entretien : 1h30

Introduction :

Pouvez-vous me dire quel est votre poste/fonction ?

Quel métier pensez-vous former à travers cette formation ?

Quel est leur lien pour vous au développement territorial ou local ?

1/ Identité de la formation : sens de la formation ; cultures, savoirs et compétences; publics et débouchés

1) Dans quel champ de référence, domaine principal inscrivez-vous votre formation (*par exemple, développement territorial, aménagement, planification...urbanisme*) ? Quelles notions y associez-vous ? Comment justifiez-vous ce choix ?

2) Diriez-vous qu'actuellement, votre formation a plutôt une orientation « académique » ou « professionnalisante » ? Pourquoi ? Comment définissez-vous l'orientation académique et l'orientation professionnalisante (quels traits caractéristiques) ?

2bis) Pour vous, dans quel sens doit aller votre formation, dans les années à venir ? Vers un renforcement de l'orientation « académique » ou « professionnalisante » ?

3) Votre formation a-t-elle une ou des filiations disciplinaires fortes ? si oui, lesquelles ?

Quels sont les liens avec les équipes de recherche (*lesquelles et modes d'articulation*) ?

3bis) Pour vous, dans quel sens doit aller votre formation, dans les années à venir ? Pourquoi ? (Vers un renforcement disciplinaire ? lequel ?)

4) Quelles sont les échelles territoriales privilégiées dans la formation ? Des évolutions sont-elles pressenties sur ce point ? Pourquoi ?

5) Comment caractérisez-vous actuellement la prise en compte dans votre formation des territoires urbains, péri-urbains ou ruraux ?

(Relance : à préciser la nature des liens et le niveau d'intensité de l'approche urbaine et/ou et/ou péri-urbaine et/ou rurale)

5bis) Pour vous, dans quel sens doit aller votre formation, dans les années à venir ? Vers un renforcement de l'approche urbaine ou péri-urbaine ou rurale du développement territorial ? Pourquoi ?

6) Considérez-vous que votre formation est plutôt une formation généraliste ou thématique ?

6bis) Pour vous, dans quel sens doit aller votre formation, dans les années à venir ? Quelles thématiques privilégier ?

7) Comment mobilisez-vous les nouvelles technologies (cartographie, SIG, informatique, multimédia..) dans votre formation (dans les enseignements, dans les supports de communication, dans l'animation de la formation) ?

7 bis) Pour vous, quelle doit être leur place et leur poids, dans les années à venir ?

II/ Modes d'apprentissage et liens avec les milieux professionnels

8) Quels sont actuellement la place et le poids des milieux professionnels dans le projet pédagogique ?

Relance : l'estimation de cette place et de ce poids peut être prise en compte par les indicateurs suivants : part du volume horaire effectué par des professionnels, co-créditation des cursus et des contenus pédagogiques, co-validation des diplômes, présence de professionnels dans le conseil de suivi ou conseil de perfectionnement... Par contre, l'affaiblissement du poids peut être perçu dans le cas où les professionnels sont de simples prestataires extérieurs de services ; la nature des postes occupés peut être aussi un indicateur de ce poids et de la solidité de leur recrutement (par exemple, postes de professeurs associés PAST ou IGE/IGR issus des milieux professionnels..)

Quelles évolutions pressenties dans ce domaine ?

9) Quel est le poids des enseignements académiques et des enseignements professionnels dans la formation (en terme de volume horaire, de crédits de formation) ? Dans les enseignements académiques quelle est la place réservée aux professionnels, aux PAST ?

10) Quels sont actuellement, la place et le poids des pratiques professionnalisantes ?

(Relance : par pratiques professionnalisantes, nous pensons à : atelier de diagnostic, atelier de projet, stages, sorties sur le terrain, interventions, mémoire de Master ou thèse de doctorat en lien avec les milieux professionnels, projet contractualisé dans le cadre d'une junior entreprise.....)

10 bis) Quelles inflexions dans les années à venir ? Pourquoi ?

11) Quelle est la place donnée à l'accueil de publics en formation continue, en alternance ? Cela donne-t-il lieu à des dispositifs spécifiques dans l'organisation de la formation ? Quelle évolution de la demande pour des VAE ? Quel accompagnement de ce dispositif ? Ces expériences (FC, VAE..) donnent-elles lieu à de nouveaux liens avec le monde professionnel ?

12) Quels sont actuellement la place et le poids des stages dans le projet pédagogique ? Pourquoi ?

(Relance : l'estimation de la place et du poids des stages peut être pris en compte par les indicateurs : nombre de crédits, durée du stage, moyens pour le suivi et tutorat) ;

12 bis) Pour vous, dans quel sens doit aller votre formation, dans les années à venir ? Pourquoi ?

13) Quels sont les publics actuels de la formation (leurs formations d'origine, les effectifs depuis 5 ans) ? Quelles évolutions en matière d'origine disciplinaire, de parcours de formation, d'aires de recrutement...

14) Quels sont les débouchés actuels de la formation ? Procédez-vous selon une logique de regroupement des publics? Si oui, laquelle et pour quelles raisons ?

(Relance : logique de regroupement des publics selon le découpage RNCP (en lien avec les 7 fiches ROME) : K 1404, mise en œuvre et pilotage de la politique des pouvoirs publics ; K 1401, Conception et pilotage de la politique des pouvoirs publics ; K 1802, Développement local ; K 2401, Recherche en sciences de l'homme et de la société ; M 1403, Etudes et prospectives socio-économiques ; E 1103, Communication ; A 1303, Ingénierie en agriculture et environnement naturel)

OU bien regroupement selon les grands secteurs d'intervention : Développement économique, Développement social et culturel, transports, aménagement urbain, logement, environnement, tourisme, SIG, participation...

OU autre logique de regroupement

Comment percevez-vous l'évolution des débouchés de la formation ? Quel est le rôle des associations d'anciens étudiants ? Quels liens avec la formation ?

15) Pour vous, dans quel sens doit aller votre formation, en terme de publics et débouchés, dans les années à venir ?

III/ Facteurs clés d'évolution et mises en perspective

16) Pour vous, quels sont les facteurs qui ont influencé le plus, le contenu et la pédagogie de votre formation, ces dernières années ?

(Relance : évolution des filiations ou dominantes disciplinaires ; Implantation socio-spatiale ; Cohabitation de diplômés avec des pratiques inter-établissements ; Développement du rôle de la Recherche et Développement ; Prise en compte de la dimension européenne ou internationale ; Développement des NTIC (nouvelles technologies de l'information communication) ; Renforcement des liens des Universités ou des Ecoles supérieures avec les acteurs professionnels, ouverture de nouvelles formations..

16 bis) Et demain, quels sont, d'après vous, les facteurs qui vont influencer le plus ? Comment vous organisez-vous pour anticiper les changements pressentis ?

17) Quelles sont les contraintes qui pèsent le plus sur le contenu et la pédagogie de la formation ?

(Relance : les aspects matériels ; les moyens financiers, humains, les réorganisations internes, les systèmes d'évaluation...)

18) Quelles perspectives se dessinent quant à l'évolution de votre offre de formation ? Quelles sont les compétences que vous souhaitez renforcer ? Quels partenariats souhaitez-vous développer ?

Si vous aviez à modifier la maquette de votre formation, est-ce que vous vous appuyeriez plutôt sur des résultats de travaux de recherche ou plutôt sur des remontées du terrain en lien avec les milieux professionnels ?

19) Pourquoi vous êtes-vous impliqué dans une formation comme celle-ci ?

20) Autre chose à rajouter ?

ANNEXE 2

Fiche préparation des témoignages de praticiens

Afin de mieux saisir la réalité des métiers du développement territorial (DT) et de leurs évolutions récentes, nous organisons une journée d'échanges avec des praticiens du DT, dans le cadre d'une recherche-action initiée par l'UNADEL et portée en Midi-Pyrénées par un groupe d'universitaires, de chercheurs et de professionnels.

L'objectif de cette journée est de dégager de la confrontation des témoignages et de la synthèse des travaux disponibles, les principales tendances en termes de transformation des pratiques des acteurs du DT.

Il s'agit, au travers des pratiques concrètes des acteurs du DT, de saisir la réalité des changements, s'ils se confirment, comme la nature des adaptations de l'activité qui peuvent résulter d'exigences nouvelles auxquelles elles doivent répondre.

Aussi vos témoignages, en tant que praticiens du développement, constitueront un matériau important pour alimenter la réflexion. Nous vous proposons d'articuler leur expression autour de cette question : « qu'est-ce qui bouge — ou a bougé récemment — dans vos pratiques professionnelles et dans votre métier ? Pourquoi ? Comment ? »

Plus précisément, pour préparer ce témoignage, nous vous proposons de réfléchir aux trois ou quatre changements les plus significatifs pour vous depuis dix ans (qu'ils concernent le contenu de votre travail, ses conditions de réalisation ou le contexte dans lequel il s'inscrit) et d'explicitier ce que ces changements révèlent ou impliquent de votre point de vue. Et si aucun changement (majeur ou mineur, direct ou indirect) n'était perceptible, ce serait en soi utile de rendre compte de cette stabilité du travail.

Les repères ci-dessous peuvent **vous aider**¹³ à questionner vos pratiques et les situations professionnelles dans lesquelles elles s'inscrivent.

Qu'est-ce qui bouge — ou a bougé récemment — dans mes pratiques professionnelles, dans mon métier ? Pourquoi ? Comment ?

On pensera à la fois à :

— « **ce qu'on me demande** » : des résultats attendus, des conditions de réalisation : référentiels, moyens, procédures, consignes, relations... ;

— « **ce que ça demande** » de répondre réellement à ces exigences, c'est-à-dire de mettre en œuvre ces prescriptions, de résoudre les problèmes concrets qui se posent dans leur déploiement ou sous l'effet de conditions d'exercice du travail différentes qui imposent d'adapter le travail et, pour partie de l'inventer.

Le premier ensemble renvoie au **travail prescrit** ; le second à l'**activité réelle de travail**, ce qu'on peut aussi appeler la pratique professionnelle.

¹³ Mais ils n'ont rien d'obligatoire

III/ 5. FICHE SYNTHETIQUE AUVERGNE

1. Les acteurs

Ont participé à la réunion de lancement du 7 juillet 2011 :

Formation : AgroParisTech, CREFAD Auvergne, CVRH Auvergne-Limousin, Université Blaise Pascal (master DTNR). VetAgro Sup, empêché lors de cette réunion, fait partie du Groupe.

Professionnels : ARDTA , Pays de Saint Flour, Région Auvergne, SMAD des Combrailles. Participent également l'UMR Metafort (AgroParisTech, Inra, Irstea, VetAgro Sup) et bien sûr l'Unadel.

L'animation régionale est confiée à AgroParisTech (Pascal EYNARD)

Il a été par ailleurs souhaité que la recherche-action soit insérée dans le programme d'action de l'Institut d'auvergne du développement des territoires (IADT), en cours de création entre la Région Auvergne, les universités, les écoles d'ingénieurs agronomes et l'Irstea (ex-Cemagref).

2. Les angles d'attaque, les objets de travail fixés

La réunion de lancement a mis en exergue trois questions prioritaires :

A - Quel équilibre dans les compétences des agents de développement entre **stratégie et opérationnel** : faut-il former des « stratèges » ou des « mécaniciens » ?

B - Importance des savoir-être dans les compétences, être armé pour faire face aux situations :

comment jouer sur les savoir-être au cours de la formation ?

C - De plus en plus l'apport essentiel des professionnels du développement est de **permettre les transactions entre acteurs** grâce auxquelles les projets se forment et se réalisent.

Comment faire reconnaître ce métier ?

Les formations étudiées seront :

- Le Mastère Spécialisé d'AgroParisTech en Développement local et aménagement des territoires (devenu depuis 2010 Action publique pour le développement durables des territoires)
- Une ou deux des spécialités du Master DTNR (Développement des territoires et nouvelles ruralités) : TAM (Territoires, acteurs, modélisation), DYNTAR (Dynamique territoriale et aménagement rural)
- L'une des options de la formation des ingénieurs VetAgro Sup (Ingénierie du développement territorial ou Agriculture, environnement, territoire)
- Si possible le Master Droit, économie gestion des collectivités territoriales

3. Les approches méthodologiques

Le groupe prévoit de respecter la méthodologie proposée initialement par la PFMET :

- Analyse descriptive (fiches de récit, fiches d'identité, fiches d'expérience). Les fiches d'identités seront réalisées par les responsables des formations, les fiches de récit et d'expérience à partir d'entretiens conduits par des élèves ingénieurs de Vetagro Sup ou des étudiants de DTNR, dans le cadre des projets inclus dans leurs cursus.
- Après analyse (par les enseignants chercheurs de Metafort pour l'essentiel), ces données seront remises en discussion dans le cadre de réunions du groupe régional et interrogées sous l'angle des 3 questions prioritaires déjà définies.

Les échéances

Depuis la réunion de lancement du 7 juillet 2011, les travaux du groupe régional sont restés en stand by pour deux raisons : surcharge de travail de la plupart des acteurs, attente du financement demandé à la Région Auvergne par l'UNADEL. Cette demande n'a pas eu de suite après le départ du préfigurateur de l'IADT, qui le soutenait auprès de la Région Auvergne.

Une réunion a récemment eu lieu entre Metafort, AgroParisTech et le futur directeur de l'IADT qui est également le responsable du master DTNR. Le planning suivant a été établi.

Mai-juin 2012 : dépôt par AgroParisTech et VetAgro Sup de nouvelles demandes de financement, respectivement auprès de la Région Auvergne et de la Maison des sciences humaines (MSH) de l'université Blaise Pascal.

Octobre-décembre 2012 : réalisation des entretiens par les étudiants de Vetagro Sup et du master DTNR (financement MSH) et analyse des données

Janvier-mars 2013 : réunions du groupe régional

Avril-juin 2013 : rédaction des conclusions

Pascal Eynard, AgroParisTech, le 7 mai 2012

La participation du groupe Auvergne à la recherche-action a ensuite surtout été déclinée autour de l'enquête interregionale sur les formations autour d'une grille d'entretien partagée. Pour tous les détails, guide d'entretiens, listes des formations enquêtées, synthèse des résultats, voir sur le site du Congrès :

<http://www.congres-developpeurs-territoriaux.fr/la-prospective-et-la-recherche-action-2013/>)

III/ 6. FICHE SYNTHETIQUE LANGUEDOC ROUSSILLON

1. Les acteurs

- Groupe de travail animé par l'association RECIPROCITES (professionnels de la politique de la ville Languedoc Roussillon) et par l'UNADEL, composé de représentants de l'Université de Montpellier, du CNFPT, de l'IFOCAS (IRTS), du centre de ressources politique de la Ville et de professionnels
- Convention entre l'association Réciprocité et un groupe d'étudiants en DEIS (diplôme d'état d'ingénierie sociale) pour réaliser une étude de terrain sur ce sujet

2. Les angles d'attaque

Interroger la relation compétences-formation par rapport à :

-la production de connaissances. Comment on forme les gens à aller chercher et à produire de la connaissance avec toutes les commandes qui sont très régulières, de diagnostics, d'observations, d'évaluation, etc. Voir comment les professionnels sont formés à la production des connaissances qui sont suffisants, pas suffisants, etc. ?

- par rapport à la participation des habitants

- par rapport à la coopération interprofessionnelle, la mise en réseau des professionnels.

- Le rapport entre compétence technique et sens, entre le technique et le politique, comment ça se joue dans la situation professionnelle, comment s'est abordé en formation ?

Le groupe DEIS abordera en complément les axes suivant :

- Quelles sont les évolutions des métiers et de leur environnement ?
- Quelles sont les compétences requises pour correspondre à l'organisation de plus en plus collective dans la pratique de ces métiers ?
- Quels sont les ajustements à prévoir entre emploi et formation ?
-

3. Les objets de travail fixés

Conformément à la commande initiale, la relation emploi/formation à partir de deux Masters de l'Université de Montpellier (Intermédiation et développement social, Aménagement et projets de territoire).

Complément d'information concernant deux Masters de l'Université de Perpignan (Pratique réflexive en intervention sociale ; Urbanisme, habitat et aménagement durable)

4. Les approches méthodologiques

Etude menée par un groupe d'étudiants du DEIS/IFOCAS, Université de Montpellier 3 :

-Entretiens auprès des formateurs de 4 Masters

- Entretien auprès des professionnels (12)
- Questionnaire distribué lors de journées professionnelles
- Appui sur des travaux antérieurs : étude de dénombrement des professionnels du développement territorial en Languedoc Roussillon (cf. M.MICHUN, Mme THEVENIAUT ; Cereq et Unadel, Université Dideris),

5. Les échéances

- Entretiens/questionnaires (Avril/Mai/Juin)
- Restitution régionale (4 Octobre)

6. Problématique et priorités

Les premières analyses permettent une confirmation de la diversification des postes et des missions.

Plus globalement, plusieurs problématiques émergent :

- Les équilibres à trouver au sein des formations entre outil d'analyse, de distanciation, travail sur le sens et apport technique (voir également la complémentarité avec la formation continue)
- Au-delà de l'implication des personnes (que ce soit des enseignants ou des professionnels), moyens disponibles et nécessaires pour structurer l'interface entre milieu de la formation et milieu professionnel
- Importance de la dimension relationnelle au niveau des compétences professionnelles : quelle appréhension dans le cadre de la formation initiale ?

Philippe Carbasse, 25 mai 2012

Le travail du groupe LR a été ponctué par un atelier de réflexion en février 2012, un rapport d'étude réalisé par un groupe d'étudiant, et une journée d'étude régionale en octobre qui était notamment l'occasion d'une restitution des travaux des étudiants (voir les détails en annexe ainsi que le rapport en ligne <http://www.congres-developpeurs-territoriaux.fr/la-prospective-et-la-recherche-action-2013/>)

ANNEXE 1

Atelier de réflexion « *Les métiers du développement territorial : contexte, enjeux, formation* »

La plateforme nationale des métiers du développement territorial¹⁴, animée par l'UNADEL met en œuvre un projet d'étude sur l'évolution des métiers du développement territorial et de la relations formation/emploi composée d'un travail de prospective et d'une recherche action organisée par région.

Sur le Languedoc Roussillon, un groupe de travail composé de représentants des Universités de Montpellier et Perpignan, du CNFPT, de l'IRTS, d'association de professionnels du développement rural (UNADEL) et du développement social urbain (RECIPROCITES) proposent un premier temps d'échange aux différents acteurs concernés par ces questions : formateurs, chercheurs, employeurs, élus, agents, personnes ressources.

Il s'agira, dans un premier temps, d'aborder globalement les principales évolutions touchant aux métiers du développement territorial, de partager des éléments de connaissance sur les professionnels de ce champ en Languedoc Roussillon avant d'ouvrir un échange sur les formations existantes et les modalités de prise en compte des mutations en cours.

Déroulé :

- « Transformations du champ du développement territorial : synthèse des analyses produites dans le cadre de la plateforme des métiers » (Pierre-Jean ANDRIEU, Université de Paris 7)
- « Présentation de l'étude de dénombrement des professionnels du développement territorial en Languedoc Roussillon » (Mme THEVENIAUT, M.MICHUN sous réserve)
- « La relation emploi/formation des métiers du développement territorial en Languedoc Roussillon : les premiers éléments de l'étude » (groupe DEIS/RECIPROCITES)
- Echange/débat

Lieu /date : le 3 février 14h00 – 17h00 Université Paul Valéry – salle G 301

¹⁴Réunissant des institutions (Datar, SG CIV), des organismes de formation et de recherche (Cnam, Cnfpt, Universités, IRTS, IUT, IFAID, INDL ...), des associations de développement local et des associations de professionnels (Irdus, Aradel, ...).

Annexe 2

Journée d'étude régionale

Les métiers du développement territorial : la technique et/ou le sens ?

Jeudi 4 Octobre 2012

Université Paul Valéry MONTPELLIER

Co organisation : RECIPROCITES-LR, UNADEL, Université Paul Valéry

Les travaux menés dans le cadre de la plateforme des métiers du développement territorial(1) ont permis de caractériser différents axes d'évolution pour ces métiers. Ainsi, à la période des militants, succède celle de l'institutionnalisation qui participe à la diffusion des pratiques du développement au-delà de fonctions traditionnelles repérées (agent de développement, chef de projet). La démarche projet, la participation des habitants constituent un mode de gouvernance étendue à de nombreuses politiques publiques (éducation, santé, économie, insertion, urbain, rural ...) et une technique d'intervention auprès des publics (travail social, animation).

Ceci étant, les multiples réformes des collectivités et des politiques publiques, la multitude des enjeux à traiter (vivre ensemble, insertion économique, développement durable...) demandent une plus grande technicité et induisent une spécialisation par thématique au détriment le plus souvent d'une approche globale et transversale. De plus, ces missions s'exercent dans des contextes fortement hétérogènes sur le plan des moyens d'ingénierie, de la taille et des ressources des collectivités, de la volonté politique...

L'ensemble de ces éléments génère de la complexité et contribue à brouiller les repères. Aussi, un certain nombre d'acteurs sont amenés à (re)interroger le sens de leur action, à penser un nécessaire renouvellement de leur pratique, à la fois dans le rapport aux populations mais également dans l'articulation des compétences des divers spécialistes au service d'un projet partagé.

Plus largement, c'est la notion de développement territorial qui est questionnée. Quel positionnement dans le cadre des politiques publiques nationales et locales ? Et, suivant le prisme des métiers, quel rôle et positionnement des professionnels ? Quelles compétences nécessaires pour les professionnels et comment la formation initiale et continue répond à ces mutations ?

Autant de questions que l'association RECIPROCITES et l'UNADEL souhaitent mettre en débat à l'occasion de cette journée avec l'ensemble des acteurs œuvrant dans le champ du développement territorial (professionnels, employeurs, les élus et les représentants des organismes de formation) et plus particulièrement avec l'Université Paul Valéry de Montpellier, partenaire de cette journée.

(1)La plate-forme, animée par l'UNADEL, réunit les différents acteurs concernés par ces questions – formateurs, employeurs, élus, agents, personnes ressources. Elle associe des institutions (Datar, SG CIV), des organismes de formation et de recherche (Cnam, Cnfpf, Universités, IUT, IFAID, INDL, CIEDEL ...), des associations de développement local et des associations de professionnels (Irdsu, Aradel, ...).

PROGRAMME de la journée du 4 Octobre

9H00 **Accueil** des participants

9h30 **Propos introductifs** : Alain BRIOLE, Professeur des Universités, Science de Gestion, Directeur du Master professionnel Développement Social, Université Paul Valéry Benoît PREVOST, MCF-HDR, Sciences économiques, directeur du Département AES, Université Paul Valéry, Représentants de l'association RECIPROCITES et UNADEL,

9h45 **Etude sur l'ingénierie locale de la politique de la ville** : rôle et missions des professionnels généralistes, Anne SAUVAYRE, Sociologue – Cabinet FORS,

11h00 Pause

11h15 **Référentiel de compétences en ingénierie territoriale** : Programme PSDS, Recherche pour et sur le développement territorial, Laurent TROGNON, AgroParisTech, (sous réserve de confirmation)

Chaque présentation fera l'objet de réaction de discutant : Olivier NOËL, MCF associé, responsable du parcours Politique de la ville et Développement Territorial, Université Paul Valéry, Sonja KELLENGERGER UNADEL, RECIPROCITES, Séverine BOSSON, Plateforme nationale ressource des ASV, (sous réserve de confirmation) et d'un échange avec la salle

12h30 Repas sur place

14h00 **Présentation des premiers résultats de la recherche-action** sur la relation emploi/formation des professionnels du développement territorial : Démarche nationale (Sonja KELLENGERGER, UNADEL), Etude menée en Languedoc Roussillon,(Corinne DOSSETTO, Jean-Christophe DUBOIS Hervé NUEL, Jean-Loup RICHE).

Discutant Stéphane Michun, centre de recherche associé CEREQ, Université Paul Valéry, Benoit PREVOST UPV, Alexandre Brun Maître de conférences, Département de Géographie & Aménagement, UPV, et échange avec la salle

16h00 **Enjeux et perspectives** : points de vue croisés RECIPROCITES, UNADEL, Olivier NOËL UPV,

16h30 Fin des travaux

BIBLIOGRAPHIE

Actes de colloque

« Quelles équipes-projet pour les Politiques de la Ville de demain ? », Les Actes, 7^e Journée nationale des professionnels du Développement Social Urbain, mars 2012.

Les actes de la première « Université d'été du développement local », organisée par l'UNADEL et l'Université Toulouse le Mirail en septembre 2011.

Etudes, enquêtes métiers

Etude FORS pour l'ACSé sur l'ingénierie locale de la politique de la ville, 2012.

Agents de développement rural en Rhône-Alpes : votre métier évolue !, Résultats d'une enquête menée par le CRDR et IngéTerr sur les agents du développement local et l'évolution du métier en Rhône alpes, janvier 2010.

Laurence Barthe-Baldellon et alii., *Enquête sur les employeurs des agents de développement local de la région midi-pyrénées*, Laboratoire Dynamique Rurale, 2004

Claude Jacquier et Dominique Mansanti, avec la collaboration de Jean-Marc Berthet, Francie Mégevand, Marilyne Mougél et Marie-Agnès Roux, *Le développement social local. Les acteurs, les outils, les métiers - Tome 2, dossier d'étude n° 70*, CNAF, juillet 2005

Réseau rural et périurbain Ile-de-France, Bergerie Nationale, *"Les formations supérieures franciliennes en lien avec l'animation et le développement local des territoires. Résultats de leur recensement, de l'analyse de leurs pratiques professionnalisantes et de l'étude sur les caractéristiques du métier d'animateur en Ile de France. Synthèse et Compte rendu du colloque de restitution « Développement local, compétences et formation »*, IDF, juillet 2012.

Martine Theveniaut, Stéphane Michun, *Vers un dénombrement des professionnels du développement territorial : enquête exploratoire en Languedoc-Roussillon*, UNADEL, DIDERIS, 2008

Référentiels, prospectives, focus

Le référentiel de compétences « cœur de métiers » du développement territorial, PFMET, A. Killi (Cabinet Ingeniors), 2005

Focus Idéaltype, profils et parcours des acteurs de l'ingénierie territoriale, programme de recherche PSDR (Pour et Sur le Développement Régional), IngéTerr (Cadres, concepts et pratiques en ingénierie territoriale), Auvergne.

Facteurs d'évolutions et pistes d'actions pour le développeur suite aux réformes en cours, ARADEL, 2011

Focus Compétences et référentiel de compétences en ingénierie territoriale, programme de recherche PSDR (Pour et Sur le Développement régional), IngéTerr (Cadres, concepts et pratiques en ingénierie territoriale), Auvergne.

Articles, notes bibliographiques, synthèses d'ateliers

Compétences développées dans des formations pour les métiers du développement agricole et territorial conçues par des chercheurs : proposition de grille d'analyse, C. Auricoste, Ch. Albaladejo, M. Cerf, C. Compagnone, S. Lardon, 2010.

Barthe L. et Trognon L., 2011, *Ingénierie territoriale : des compétences construites au service du développement des territoires*, in Dayan, Joyal et Lardon, *L'ingénierie de territoire à l'épreuve du développement durable*, Editions L'Harmattan, pp.179-192

Laurence Barthe, « Transformation et défis de l'ingénierie territorial » dans la revue *Territoires*, n° 511, octobre 2010.

Cayre P., Chambon P., Trognon L., 2012, *Former à l'ingénierie territoriale*, Presse Universitaire du Québec (à paraître)

Ph. Carbasse, « Logique institutionnelle et espace public : quelles ressources pour des professionnels impliqués? » in *Intervention sociale et implication. Chercheurs, praticiens et usagers : déconstructions, co-constructions et réciprocity*, sous la direction d'Yves Gilbert et Brigitte Baldelli, Presses Universitaires de Perpignan, Mars 2011.

Gilles Jeannot, « Les métiers flous du développement rural » dans *Sociologie du travail*, vol 47, n° 1, 2005, p. 1-19

Gilles Jeannot, *Les métiers flous – Travail et action publique*, Ed Octarès, 2005

Janin C, Grasset E., *Ingénierie, intelligence et culture territoriales : interrelations dans la construction des territoires*, Communication au XLVI^e Colloque de l'Association de Science Régionale De Langue Française, du 6-8 juillet 2009 à Clermont Ferrand

Lardon S., 2009. Former des ingénieurs-projets en développement territorial. Un itinéraire méthodologique pour faciliter la participation des acteurs. In Béguin P., Cerf M. (dir.) " Dynamiques des savoirs, dynamiques des changements ", Editions Octarès, Toulouse, p 209-227

Lardon S., Moquay P., Poss Y. (dir.), 2007, *Développement territorial et diagnostic prospectif. Réflexions autour du viaduc de Millau*. Editions de l'Aube

C. Mercier, *Synthèse Atelier international sur les métiers et les pratiques du développement territorial intégré* à l'Université du Québec en Outaouais à Gatineau

Pascale Simard, *Les métiers de l'urbanisme, un enjeu pour penser la ville autrement. Le cas de l'Agence d'urbanisme pour le développement de l'agglomération lyonnaise*, 2012.

Trognon L., Bergeron J., Cayre P., Kirchner J., 2012b, Pour un nouveau regard sur les compétences en ingénierie territoriale, *Revue d'Auvergne*, N°602-603, pp. 355-366

Trognon L., Cayre P., Maury C., Lardon S., 2012a, Ingénierie territoriale, de quoi parle-t-on ?, In *Revue d'Auvergne* N°602-603, pp. 321-342

Pascale Vincent, *La collaboration Université(s) – Territoire(s) : quels possibles ?*, programme "PRATIC (Partenariats de Recherche-Action pour des Territoires Innovants et Créatifs), CIEDEL (Centre International d'Etudes pour le Développement Local), Novembre 2011.

Ouvrages

Janin Claude, Grasset Eric, Lapostolle Dany, Turquin Elise *L'ingénierie, signe de l'intelligence territoriale ?*, aux Editions Economica, 2011, 142 p.

Laurent Trognon et alii., *Productions, gouvernance et ingénierie territoriales, Principaux enseignements du programme PSDR en Auvergne 2007-2011*, *Revue d'Auvergne*, 2012.

Thèse de doctorat

Dany Lapostolle *L'ingénierie territoriale vue des pays : Une bureaucratie professionnelle territoriale en gestation : Thèse de doctorat en Science politique sous la direction de Claude JOURNES (2010)*

Cayre P., 2013, *Former au métier, former le métier, la médiation pédagogique pour accompagner la recomposition du métier d'agriculteur*, thèse de sociologie, AgroParisTech

Site internet :

<http://www.plateforme-metiers-dvt.org>

<http://www.unadel.asso.fr>

[-http://www.decentralisonsautrement.fr](http://www.decentralisonsautrement.fr)

Site de valorisation de la rencontre "Penser les interfaces Université(s)-Territoire(s) dans le champ du développement territorial" du 17 octobre 2011 sur l'Ecosite de Biovallée à Eurre.